

”Sen kan man se det som ett arbetslag, att vi inte har de skillnaderna“

En mindre intervjustudie om barnskötares röster gällande professionaliseringen.

Namn:

Jennie Norling och Sandra Persson

Program:

Förskolläraryrket

Kursansvarig institution:

Institutionen för pedagogik, kommunikation och lärande



Examensarbete:	15 hp
Kurs:	LÖXA1G
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	HT/2018
Handledare:	Per Nordén
Examinator:	Susanne Garvis
Kod:	HT18-2920-015-LÖXA1G

Nyckelord: professionalisering, förskola, barnskötare, arbetslag, läroplan, hierarki.

Abstract

Den här uppsatsen har för avsikt att uppmärksamma den kunskapslucka som finns angående barnskötarens syn på den pågående professionalisering inom förskolan. Mer specifikt är den inriktad på hur barnskötare i denna studie, talar om sin yrkesroll och sin arbetssituation i relation till förändringar i förskolans läroplan, LPFÖ98 (Skolverket, 2016). För denna studie har fem stycken barnskötare intervjuats samt arbetar i olika arbetslag på förskolor i närliggande kommuner till Göteborg. De har arbetat olika länge inom förskolan, några under tiden för den första revideringen av läroplanen år 2010. Vår teoretiska utgångspunkt är socialpsykologin, där påverkan mellan människor samt mellan människor och samhället står i fokus (Nilsson, 2015). Detta är även inspirationen till vårt ramverk som är sammansatt av socialkonstruktionismen och interaktionismen. Våra centrala begrepp makt, hierarki och kultur syftar till hur människor, influerade av samhället i samtiden, är medskapare av sin sociala situation. Begreppen är kopplade till studiens resultatkapitel, där de sätts i relation till resultatets tre analysavsnitt: (1) Barnskötaren, (2) Läroplanen, och (3) Förskolans klimat. Studien utmynnar i en diskussion gällande hur barnskötarnas erfarenheter inte enbart är kopplade till individnivå, utan även till ett större perspektiv på grupp- och samhällsnivå. Diskussionen av studiens resultat landar i en slutsats om att alla som arbetar inom ett arbetslag bör värdesättas, för att arbetet inom förskolan ska verka på bästa sätt för barnen.

Förord

Vi vill tacka alla som har stöttat oss under genomförandet av denna studien, i synnerhet våra sambos och även vår handledare Per. Ett särskilt varmt tack till de barnskötare som intervjuats, då de utgör grunden till hela vårt examensarbete. Det har varit intressant och lärorikt att skriva denna studie samtidigt som det varit toppar men även dalar. Vi är även särskilt tacksamma och stolta över varandras insatser och support under detta examensarbete.

Göteborg, januari 2019

Jennie Norling och Sandra Persson

1 Innehållsförteckning

2	Inledning.....	6
3	Bakgrund.....	7
3.1	Förskolan i förändring.....	7
3.2	Förskollärare, en profession.....	8
3.3	Avslutningsvis.....	8
4	Tidigare forskning.....	8
4.1	Professionaliseringen.....	9
4.2	Olika roller i förskolan.....	10
4.3	Arbetsmiljö.....	11
4.4	Förskolan är för barnen.....	11
4.5	Summering.....	12
5	Syfte och undersökningsfrågor.....	12
6	Teori och centrala begrepp.....	13
6.1	Socialpsykologin.....	13
6.2	Centrala begrepp.....	14
6.2.1	Makt.....	14
6.2.2	Hierarki.....	15
6.2.3	Kultur.....	16
6.3	Avslutningsvis.....	17
7	Metod och genomförande.....	18
7.1	Metodval.....	18
7.2	Urval.....	18
7.3	Genomförande av intervjuer.....	19
7.3.1	Inför och under intervjun.....	19
7.3.2	Material.....	20
7.4	Analysmetod.....	21
7.5	Generaliserbarhet, Reliabilitet och Validitet.....	22
7.6	Etiska ställningstaganden.....	22
7.7	Summering och reflektion.....	22
8	Resultat.....	24
8.1	Barnskötaren.....	24

8.1.1	Utifrån utbildning.....	24
8.1.2	Utifrån person	26
8.1.3	Avslutningsvis.....	27
8.2	Läroplanen.....	28
8.2.1	Om ansvarsfördelning.....	28
8.2.2	Om chefens ansvar.....	30
8.2.3	Avslutningsvis.....	31
8.3	Förskolans klimat.....	32
8.3.1	Inflytande	32
8.3.2	Samarbetet.....	34
8.3.3	Konflikter.....	35
8.3.4	Ledarskap.....	37
8.3.5	Avslutningsvis.....	39
8.4	Summering	39
9	Diskussion.....	40
9.1	Resultatdiskussion.....	40
9.2	Återknytning till frågeställningar.....	43
9.3	Slutdiskussion	44
9.4	Avslutningsvis.....	45
10	Referenslista	46
	Bilaga 1: Informationsbrev	48
	Bilaga 2: Samtyckesblankett.....	49
	Bilaga 3: Intervjuguide.....	50

2 Inledning

Tänk att vara en barnskötare eller förskollärare. På din arbetsplats, förskolan, får du vara delaktig i att skapa de bästa förutsättningarna för barnen och din barngrupp. Föreställ dig att du känner att ditt arbetslag tar dig på allvar, att du genom dina åsikter, erfarenheter och kompetenser får bidra i diskussioner om barnens lärande, lek och omsorg. Tänk att din arbetssituation ger dig en tydlig bild av vad du skall och vad dina kollegor skall göra för barnens bästa. Det finns även en tydlig ledare som konstruktivt stöttar hela arbetslaget till olika beslut som fungerar för barngruppen.

Det ovanstående scenariot bygger på våra egna tankar om hur vi önskar att våra framtida arbetslag ser ut, samtidigt bygger det även på tidigare forskning om hur ett väl fungerande arbetslag ser ut i förskollärares och förskolechefers perspektiv. Vi vill poängtera vikten, för oss, att arbeta i ett arbetslag med en ledare som ser till att allas åsikter lyfts. Där reflektioner över hur allas kompetenser skall kunna användas på bästa sätt för att nå ett gemensamt mål, sker tillsammans. Att få vara delaktig och känna sig inkluderad i beslutsfattandet upplever vi, forskarna, är en viktig pusselbit för ett fungerande arbetslag. Dels för att kvaliteten påverkas av det och dels för att arbetslaget skall agera förebilder för barnen (Brodin & Renblad, 2013; Skolverket, 2016).

Vi har fått uppfattningen att delaktighet är en viktig pusselbit för ett fungerande arbetslag. Detta har inte alltid varit lika självklart för alla yrkeskategorier i förskolan vilket gjort oss intresserade av att skriva ett examensarbete nära kopplat till arbetslaget och delaktighet. Med yrkeskategorier menar vi att det finns två olika, barnskötare och förskollärare. Dessa två skiljer sig på olika plan i form av: omfång på utbildning samt reellt ansvar över förskolans praktik. Det sistnämnda är direkt kopplat till det styrdokumentet förskolan förhåller sig till, LPFÖ98 eller vid annat namn Läroplanen för förskolan (Skolverket, 2016). Det kan tänkas att läroplanens ansvarsförskjutning mellan förskollärare och barnskötare ligger till grund för hur det skapats skillnader mellan yrkeskategorierna, det ligger idag ett större ansvar på en förskollärares axlar än en barnskötares. Detta står i relation till att förskolan strävar efter att få bli erkänd som *profession* vilket medfört en hierarkisk ordning, då förskollärare i dagens samhälle har en högre social status i jämförelse med barnskötare. Läroplanen (Skolverket, 2016) är öppen för tolkning och det är här vi upplevt att det finns meningsskiljaktigheter gällande delaktigheten för och hos de olika yrkesgrupperna. Innan examensarbetet fick vi ta del av både barnskötarens och förskollärares tolkningar av hur läroplanen har reviderats. Några barnskötare har uttryckt en oro över om deras plats i förskolan kommer finnas kvar framöver. Några förskollärare uttrycker istället att de är rädda för att trampa någon på tårna i och med deras känsla av en högre maktposition i förhållande till barnskötarna.

I tidigare forskning lyfts hierarkier och hur de skapar maktrelationer mellan människor samt hur förändringar kan påverka den sociala miljön inom en organisation (Robstad Andersen, 2006). I en artikel, gällande revideringar i läroplanen, synliggörs förskolechefernas oro över vad förändringar kan göra med arbetslagen. Oron bestod av hur skilda ansvarspositioner kunde bidra med konflikter angående status samt arbetsuppgifter inom arbetslagen. Även förskollärares perspektiv representeras i tidigare forskning gällande skillnaderna mellan yrkeskategorierna och hur de påverkas av *förändringar* (Hakvoort & Friberg, 2015; Kuisma & Sandberg, 2008). Trots tyngden som läggs på att alla inom arbetslaget är av vikt samt att alla skall få dela sina tankar, finns det ingen tidigare forskning som lyfter barnskötarnas perspektiv. Om hur de själva talar om sin yrkesroll och arbetssituation, samt hur de påverkats av den professionaliseringen förskolan strävar efter att uppnå. Med detta sagt vill vi i vårt examensarbete bidra med att påbörja en utfyllnad av den kunskapslucka som finns, om hur barnskötarna talar om sitt yrke, då det är viktigt att alla skall få synliggöras.

3 Bakgrund

I denna del av arbetet vill vi ge en första möjlighet att bilda en förståelse för begreppet profession, då begreppet är en central del i vårt examensarbete som handlar om en förändring vad gäller förskolan. Vi vill uppmärksamma begreppet genom att först skriva fram de revideringar som gjorts av läroplanen för förskolan i strävan mot att göra förskolläraryrket till en profession. Vi lyfter i samband med denna strävan, en skollag som trädde i kraft 2013 och att den har haft en stor påverkan på förskolans organisation. Den andra punkten rör de kriterier ett yrke behöver ha för att klassas om en profession. I ett tredje och sista skede sammankopplar vi dessa tre faktorer för att tydliggöra att strävan mot en profession kan ha påverkat både förskollärare och barnskötare men på olika sätt.

3.1 Förskolan i förändring

Alla som är anställda inom förskolans verksamhet skall förhålla sig till och arbeta utifrån olika styrdokument, den som har störst betydelse för förskolan är LPFÖ98 (Skolverket, 2016). Läroplanen lanserades 1998 i syftet att göra förskolan till en del av skolväsendet samt att höja yrkets status. Införandet skedde i takt med samhällets förändrade barnsyn, vilket medförde att förskolan ansågs behöva vila på vetenskaplig grund för att säkerställa en viss kvalitet på verksamheten, där det numera kompetenta barnet vistas (Sommer, 2008; Vallberg Roth, 2011). Sedan dess har läroplanen reviderats två gånger, 2010 och 2016, och är nu mitt uppe i en ny revidering som träder i kraft i juli 2019. Det som sker när läroplanen revideras är att det görs förändringar på olika områden som behöver utvecklas. Förändringarna beslutas, i förtroende från regeringen, av Skolverket i samråd med forskare och personal inom förskolan. Då personalen inom förskolan verkar utifrån LPFÖ98 samt att den är tolkningsbar, påverkas alla som verkar inom förskolans väggar av revideringarna då nya tolkningar behövs implementeras (Förskolan, 2017; Regeringskansliet, 2018). Det är av vikt att poängtera att läroplanen för förskolan (Skolverket, 2016) uttrycker en strävan om vad barnen skall ta med sig från förskolan upp till grundskolan. I och med att den är tolkningsbar och att den ständigt förändras är det upp till varje enskild individ, arbetslag och chef att reda i. Detta för att skapa en kultur inom förskolan som verkar för barnens bästa och som håller en hög kvalitet.

Både stora som små förändringar ger upphov till en omställning som måste appliceras på varje enskild individ men också arbetslagen samt förskolechefer. År 2010 medförde revideringen en ansvarsförskjutning mellan förskollärarna och det resterande i arbetslaget, detta konkret genom rubrikerna *förskolläraren ansvarar för* och *arbetslaget ska* (Skolverket, 2016). Med större ansvar tillkommer yrkesmässiga maktordningar, vilket har skapat mer eller mindre markanta hierarkier inom en verksamhet som tidigare inte haft det. Det förtydligades även med en skollag (SFS 2010:800) som trädde i kraft 2013:

13 § Endast den som har legitimation som lärare eller förskollärare och är behörig för viss undervisning får bedriva undervisningen.

14 § Utöver lärare eller förskollärare som avses i 13 § får det i undervisningen i fritidshemmet och förskolan finnas annan personal med sådan utbildning eller erfarenhet att elevernas eller barnens utveckling och lärande främjas.

15 § En legitimerad lärare eller förskollärare har ansvar för den undervisning som han eller hon bedriver.

(SFS 2010:800)

Detta beslutades i relation till att verksamhetens kvalitet skulle höjas samt att förändringen av professionalitet skulle bli synlig. Denna skollag kan ha haft viss påverkan på hur konstellationerna av arbetslagen ser ut idag men också hur den sociala miljön ser ut.

3.2 Förskollärare, en profession

Det finns en pågående diskurs, enligt Jarl och Rönnberg (2015), gällande förskolan och förskolläraryrket som en profession. För att ett yrke skall få kallas för en profession behöver det uppfylla vissa kriterier, bl.a.: En gemensam kunskapsbas, en särskild yrkesetik och att yrket skall inneha auktoritet. Den gemensamma kunskapsbasen syftar till att yrkeskategorin skall inneha minst tre års utbildning med vetenskapen som grund. Yrkesetiken är kopplad till att det finns särskilda regler för de som utövar yrket behöver förhålla sig till, det kan vara hur en läkare skall förhålla sig till patienter eller hur en förskollärare/barnskötare skall förhålla sig till barnen de möter på förskolan. Det kan också vara kopplat till den läroplan förskolan ska verka utefter. Den tredje delen, att inneha auktoritet, betyder att en person behöver ha rätten till att få utföra yrket, det kan liknas vid lärarlegitimationen en förskollärare får vid avslutad utbildning.

Yrkeskåren inom förskolan uppfyller två av de tre kriterierna och klassas i dagens läge för en semiprofession. I förskolan finns det egna villkor och bestämmelser för hur förskolans personal skall verka, förskollärare är legitimerade att utföra arbetet på förskolan och har därmed ett större ansvar i relation till barnskötarna. Men det finns idag flera yrkeskategorier som inte har samma typ av utbildning som verkar inom förskolan, därmed finns inte en gemensam kunskapsbas. Enligt Jarl och Rönnberg (2015), handlar strävan efter att få kalla ett yrke en profession generellt om politiska och professionella strategier för att stärka sin position på arbetsmarknaden. I koppling till vår studie, för att stärka förskolan och förskollärarens yrkesposition i dagens samhälle. Men vad innebär då detta för barnskötarna?

3.3 Avslutningsvis

Med detta kapitel vill vi synliggöra strävan om att göra förskolläraryrket till en profession och samtidigt höja, både förskollärares och förskolans status i samhället. Detta i och med ansvarsförskjutningen år 2010, samt införandet av skollagen om att minst en förskollärare skall finnas i varje arbetslag. Idag är förskolan en semiprofession då det finns fler än en yrkeskategori som är verksamma. Denna strävan mot att skapa en profession av förskollärare kan upplevas som en exkludering av en annan yrkeskategori, barnskötarna.

4 Tidigare forskning

I sökandet, via databaser¹ samt med olika sökord², av vår utvalda forskning har avgränsningar tillämpats till att artiklarna enbart skall vara peer reviewed. Vi ville vara försäkrade om att forskningen var granskad och accepterad av andra forskare innan publicering. Vi är dock medvetna

¹ Databaser: GUPEA, Göteborgs universitetsbibliotek - Supersök, ERIC samt SwePub.

² Sökord: Profession*, Förskol*, Preschool*, Barnskötare, Daycare attendant, organisation, hierarki, hierarchy, konflikter, conflicts, teamwork, makt.

om att det gjorts tidigare rapporter gällande yrkesrollerna inom förskolan och ett antal studentuppsatser med fokus på både förskollärares och barnskötares röster.

Detta kapitel täcker ett specificerat forskningsfält där den första rubriken, *4.1 Professionaliseringen*, lyfter hur professionaliseringen av förskolläraryrket påbörjats och hur förskolans organisation har förändrats i samband med förskolans läroplans införande samt två revideringar. Under den andra rubriken, *4.2 Olika roller i förskolan*, framhävs forskning gällande förskollärare och förskolechefers perspektiv på professionaliseringen. Den tredje rubriken, *4.3 Arbetsmiljö*, lägger betoning på hur arbetslagen generellt, och i relation till revideringarna, påverkas och har påverkats av förändringar. Den fjärde rubriken, *4.4 Förskolan är för barnen*, synliggör att det är barnen det slutligen handlar om i förskolan. Avslutningsvis ges en sammanfattning av den tidigare forskningen under den femte och sista rubriken *4.5 Summering*, där vi visar på en forskningslucka som kopplas till vårt syfte.

4.1 Professionaliseringen

Förskolans läroplan har sedan lanseringen år 1998 reviderats två gånger. I Pramling Samuelsson och Sheridans³ (2010) artikel tar de avstamp i läroplanens lansering år 1998 och hur det blev en start för att göra förskolan till en tydligare del av skolväsendet samt att höja dess status. Följderna gav upphov till en helt ny lärarutbildning då det formulerats ett krav på att förskolan skulle vila på en vetenskaplig grund, förskollärarnas kunskaper behövde därför motsvara det kravet. I liknelse med skapandet av en ny profession i och med titeln *förskollärare* i Sverige, skrev Brodin och Renblad⁴ (2013) att Nya Zeeland strävade efter att höja yrkets status genom liknande tillvägagångssätt:

The conclusion is that a specific early childhood education for at least three years' duration is needed, and that a national curriculum with inclusive education is developed. Research on the implementation must be conducted and in-service training for teachers to keep them updated on recent theories and research related to children's learning is a prerequisite. (s. 309).

Förskollärarnas kunskapsutveckling förklaras här ligga i tiden då samhället ständigt utvecklas och så även synen på det numera kompetenta barnet (Brodin & Renblad, 2013). Utifrån en studie kring förskollärares egna perspektiv på professionaliseringen av yrket, kunde Kuisma och Sandberg⁵ (2008) synliggöra att det finns två skilda aspekter inom området. Den första aspekten rör det pedagogiska, då barnen börjar ses mer som kompetenta och är i behov av att de som arbetar inom förskolan har en kunskap som vilar på vetenskaplig grund. Den andra aspekten rör det sociologiska, på så vis att olika positioner skall bli tydligare för att kunna öka statusen på förskolläraryrket inom verksamheterna och därigenom i samhället. Forskarna redogör för att förskolans läroplan -98, krävde att all pedagogisk verksamhet skulle ledas av en pedagog som hade utbildning inom området, det i sig gjorde att förskollärarna kände ett ökat ansvar i relation till de kollegor som saknade den kompetensen. I takt med förskollärarnas ökade kompetens inriktat på pedagogik reviderades förskolans läroplan 2010. Förskollärarnas roll gentemot arbetslaget förtydligades i form av en ansvarsförskjutning som gjorde att förskollärarna tilldelades det övergripande pedagogiska ansvaret i verksamheten (Pramling Samuelsson & Sheridan, 2010). I relation till det diskuterar författarna i sin artikel om en ny skollag gällande att det i varje arbetslag skall finnas minst en förskollärare, detta för att förändringen mot en profession skulle bli synlig och att

³ Artikeln är en översiktsanalys och ger läsaren en inblick i diskussionen om förskolans professionalisering. Författarna har använt sig av politiska dokument samt andra studier för att diskutera denna pågående process (Pramling Samuelsson & Sheridan (2010).

⁴ Artikeln är en intervjustudie, som genomförts med fyra förskolechefer. Det insamlade material är åtta timmar och intervjuerna har genomförts två gånger vardera med informanterna (Brodin & Renblad, 2013).

⁵ Artikeln återger en enkätstudie gjord med förskollärare samt förskollärarstudenter från två svenska universitet, där informanterna fick svara på frågor kopplade till begreppet professionalism (Kuisma & Sandberg, 2008).

kvaliteten i verksamheten skulle höjas. Denna skollag trädde sedan i kraft år 2013 (SFS 2010:800). Professionaliseringen av förskollärarnas yrke har inte bara påverkat förskollärarna utan även barnskötarna eftersom ansvarsförskjutningen i LPFÖ98 år 2010, gjordes mellan förskollärare och övrig personal i verksamheten (Pramling Samuelsson & Sheridan, 2010). Hur väl sådana stora förändringar inom organisationer tas emot, menar Robstad Andersen⁶ (2006) i sin artikel, handlar om hur tydlig förändringen är men också om hur medvetna yrkeskåren är om att den psykologiska och sociala miljön kan komma att påverkas.

4.2 Olika roller i förskolan

Utifrån förskollärares upplevelser av ansvar, skriver Kuisma och Sandberg (2008) "However, preschool teachers possess the pedagogical responsibility and didactic knowledge together with a longer and higher education" (s. 194). Forskarna belyser här hur förskollärarna upplevde att de hade ett ökat ansvar i relation till sina kollegor med barnskötarutbildning, då den utbildningen inte vilar på vetenskaplig grund. Förskollärarnas känsla av ett större ansvar flaggades i och med detta, redan innan revideringen av läroplanen år 2010 offentliggjordes. År 2013 lyfte Brodin och Renblad (2013) i sin intervjustudie, fyra förskolechefer oro om hur revideringen påverkat personalen i verksamheten. Studien synliggjorde chefernas tankar kring yrkeskategoriernas olika arbetsuppgifter, ansvarsförskjutningen och även hur de tänker att omsorgen och lärandet, som skall bilda en helhet istället skapade en dikotomi i relation till det ökade trycket på den pedagogiska planeringen. I resultatet urskiljs chefernas tolkningar av den reviderade läroplanen 2010, de beskrev bl.a. att det ökade ansvaret för förskollärarna kunde upplevas som för stort, även om det är hela arbetslaget som skall genomföra uppdraget tillsammans. I kontrast beskrev de hur barnskötarnas kompetenser blev bortglömda i och med att de inte nämns i läroplanen, cheferna var då ense om att detta är en diskussion som behövde framhäva gällande att all personals kompetenser inom förskolan är nödvändig för en fungerande verksamhet.

I Kuisma och Sandbergs (2008) artikel beskriver de hur förskollärarna ansåg att det är viktigt att värdesätta arbetslagets olika förmågor där alla blir delaktiga och kan bidra på sitt sätt. Samtidigt lyfter forskarna att informanterna upplever att det finns skillnader på förskollärares och barnskötares roller och arbetsuppgifter i verksamheten:

Some of the preschool teachers in this study assert everybody's equal competencies and value in their work. A day-care attendant with a post-secondary education can be equally competent as a preschool teacher with university education. Some saw preschool activities as divided into two parts: the day-care attendants should be more responsible for educate and the teacher for the pedagogical work. (s. 194).

I resultatet blir det sedan synligt att förskollärare sätter sig i en högre position gentemot barnskötare i relation till deras utbildning, då förskollärares utbildning är både längre och grundad på vetenskap. Däremot upplever de att barnskötare kan vara lika professionella i sin omvårdnad av barnen som förskollärare kan vara professionella vad gäller den pedagogiska praktiken (Kuisma & Sandberg, 2008). Då revideringen 2010 bidrog med ändrade ansvarspositioner mellan barnskötare och förskollärare uppdagades en ny typ av oro hos cheferna i Brodin och Renblads (2013) studie, gällande konflikter inom arbetslagen om exempelvis arbetsuppgifter samt status. I anknytning till det skriver Robstad Andersen (2006) i sin artikel att det är vanligt förekommande att stora förändringar som bidrar till skillnader mellan positioner och makt genererar konflikter. Däremot beskriver författaren att konflikter inte behöver ge negativa följder då det mestadels handlar om vad det finns för syn på konflikter inom arbetslaget.

⁶ Denna artikel har för avsikt att ge en preliminär teoretisk förklaring, om interpersonella konflikter som uppstår vid organisatoriska förändringar, då Robstad Andersen (2006) anser att det saknas i tidigare forskningslitteratur.

4.3 Arbetsmiljö

En förändring kan vara problematisk då den kan påverka arbetslaget och deras attityder till den samt till varandra, lyfter Robstad Andersen (2006) i sin artikel. Arbetsmiljön kan bli ångestfylld och osäker om förändringen inte bidrar tillräckligt med information kring hur den skall genomföras, att den är otydlig. Därför blir arbetslagets syn på konflikter avgörande för hur en förändring genomförs i verksamheten. Ett arbetslag som identifierar, evaluerar och kombinerar deras olika förmågor, kunskaper, kompetenser samt intellektuella perspektiv för att nå ett beslutsfattande har en så kallad konstruktiv syn på konflikter. Det konstruktiva leder arbetslaget framåt till en mer samspelande miljö som bygger på förtroende och respekt för varandra istället för att ge negativa följder. I relation till den samspelande miljön uttrycker cheferna i Brodin och Renblads (2013) studie, att kvalitetsarbetet i verksamheten inte nödvändigtvis handlar om att det finns fler förskollärare inom arbetslaget. Utan att en del av kvaliteten spelar in i hur väl arbetslaget förebygger konflikter och organiserar arbetet inom arbetslaget.

I återkoppling till att en förändring kräver tydlighet och att organiseringen i ett arbetslag är viktig, skriver Sheridan, Williams, Sandberg & Vuorinen⁷ (2011) att arbetslagen är i behov av en ledarroll i sin verksamhet. Forskarna gjorde en intervjustudie med förskollärare gällande deras yrkesutövning i förhållande till läroplanen och fann ett tema gällande diskussioner kring ledarrollen. Definitionen av en ledare enligt förskollärarna var någon som kunde leda diskussioner om pedagogik där alla får vara med och lyfta sina åsikter och argument. Detta var även definitionen av en ledare enligt cheferna i Brodin och Renblads (2013) studie och de beskrev sedan att denna karaktär i arbetslaget var ett kännetecken på god kvalitet, att kvaliteten är som bäst när hela arbetslaget fick möjlighet att dela sina idéer kring förskolans uppdrag. I detta ville cheferna lysa på vikten av att de yrkeskategorier och kompetenser som finns i förskolan är nödvändiga för att verksamheten ska kunna stärkas och utvecklas.

I arbetet, att ta vara på allas kompetenser, menar Robstad Andersen (2006) att konstruktiva konflikter ger en god gruppdynamik då de ger en känsla av tillhörighet i gruppen när konflikter hanteras tillsammans. Slutligen presenteras konflikter som en naturlig del av alla förändringar och att dessa förändringar blir lättare om arbetsklimatet bygger på att ha högt i tak, där diskussioner är välkomnande och ses som en väg framåt. Enligt Sheridan et al. (2011) kan detta syfta till att påminna alla om sitt gemensamma mål för barnens bästa vid eventuell osämja.

4.4 Förskolan är för barnen

En trygg och lärorik miljö beror på flera faktorer, bl.a. personalens förhållningssätt till barnen men även till varandra inom arbetslaget beskriver Sheridan et al. (2011). Denna trygga och lärorika miljö skall samtidigt vara utmanande och det framgår i forskarnas studie att förskollärarna anser det av vikt att strukturera och organisera för detta. I ett sådant arbete är det viktigt att vara samspelta som arbetslag för att få syn på hur de ständigt kan utveckla miljön för barnen men också att det är viktigt att låta sig bli inspirerad av barnen för att de skall få känna sig delaktiga i processen. Forskarnas resultat visar på att samarbete i arbetslaget är a och o för att skapa en trygg och lärorik miljö för barnen.

Det lyfts i Brodin och Renblads (2013) studie att barnens välbefinnande inte bara påverkas av känsla av inkludering och delaktighet utan även av förskolans kvalitet. Forskarna menar att en bidragande faktor för kvaliteten är vikten av arbetslagets förmåga att bistå med en stabil och trygg men samtidigt en positiv och utvecklande miljö. Resultatet i studien trycker även på

⁷ Artikeln är en redovisning av en studie som utgjordes av individuella intervjuer med 30 olika förskollärare i Sverige. Studien fokuserar samhällets påverkan på läroplanens förändring och i vidare utsträckning förskollärares förändrade kompetens (Sheridan et al., 2011)

förskolechefernas tankar om att kvalitetsarbetet är beroende av yttre faktorer såsom personalens kompetenser, tid till planering men även storlek på barngrupp, lokaler samt personaltäthet. Därför är det av vikt att pedagogerna i arbetslaget skall få syn på deras styrkor och svagheter, så att resurserna används på rätt sätt. Förskolecheferna är därför enade om att alla pedagoger, förskollärare som barnskötare, är nödvändiga resurser i förskolans verksamhet.

Barnens välmående och möjlighet till att utvecklas blir påverkade pedagogernas förhållningssätt, enligt Sheridan et al. (2011). Forskarna använder sig av två kända uttryck för att tydliggöra deras resultat. Det första lyfter forskarna i relation till det förskollärarna säger: "Children will do what they do, and not what they say" (ibid., s. 430), i syfte att dra slutsatserna om att pedagoger i deras samhörighet är viktiga förebilder. Att vara en förebild för barnen innebär att vara en tydlig ledare, inte bara för barnen utan även för arbetslaget, förskollärarna antyder att de är högst inblandade i hur deras sätt att fungera i arbetslaget direkt påverkar barnen. En vidare koppling till att vara en förebild beskriver sedan Sheridan et. al. att förskollärarnas uttalanden går att finna i och går i linje med de riktlinjer i förskolans läroplan som lyfter normer och värden. Det andra uttrycket är: "The golden rule, of acting towards others in the same ways as you would want them to act towards you" (ibid., s. 430), i syfte att människan behöver känna själv hur man som individ påverkar andra samt att man bör vara medveten om hur andra ser på en själv och ens sätt att kommunicera.

4.5 Summering

Utifrån den utvalda tidigare forskningen kan vi synliggöra ett mönster av att kvaliteten i förskolan främst är påverkad av hur väl ett arbetslag fungerar, hur väl pedagogerna känner sig själva och hur deras attityder är till förändringar. Det blir även tydligt att alla inom förskolan ska få möjlighet att vara inkluderade, att alla yrkeskategoriers kompetenser är nödvändiga i den dagliga verksamheten för att sträva efter en miljö där både lärande och omsorg bildar den helheten det kompetenta barnet behöver. Det blir också tydligt att förändringar kräver tydlighet då det kan bli en fråga om positioner och roller inom arbetslaget, att ledarrollen behövs både för arbetslaget och barnen för en positiv riktning på utvecklingen inom verksamheten.

Den forskning vi valt är baserad på förskolan samt organisationer generellt. Det blir synligt att det finns röster inom förskolan som inte är representerade, barnskötarnas röster. Då den sammanställda forskningen ovan trycker på att det är av vikt som pedagog att känna till sina egna samt andras syn på sig själv, blir detta en aspekt till varför vi blir intresserade av att skriva om hur denna professionalisering påverkar barnskötarna, då det finns fler än en yrkeskategori inom förskolans personal.

5 Syfte och undersökningsfrågor

Syftet grundar sig i att det finns fler än en yrkesbakgrund inom förskolans yrkeskår idag och att det saknas forskning kring barnskötarens perspektiv på professionaliseringen. Därför blir vårt syfte att undersöka hur barnskötare talar om sin yrkesroll i relation till professionaliseringen och vidare hur de talar om deras sociala miljö i arbetslaget. Vi vill med detta höja barnskötarens röster med möjlighet att skapa en diskussion inom svenska förskolans arbetslag gällande de rådande förändringarna. Vi kommer att undersöka vårt syfte med hjälp av följande frågor:

- Hur talar barnskötare om sin syn på yrkesrollen i relation till professionaliseringen?
- Hur talar barnskötare om sin arbetssituation i relation till professionaliseringen?

6 Teori och centrala begrepp

I detta kapitel presenteras i ett första skede vår teoretiska utgångspunkt, *Socialpsykologin*, som ligger till grund och är en inspiration till vårt teoretiska ramverk. Därefter introduceras ramverket där två perspektiv sammanförs: *Interaktionism* och *Socialkonstruktionism*. I ett andra skede lyfts de centrala begrepp som blir av relevans för studiens kommande analys. I ett sista och tredje skede sammanfattas ramverket och de centrala begreppen.

6.1 Socialpsykologin

Socialpsykologin grundar sig i hur människor skapar sin egna bild av sin verklighet, att de har en uppfattning av sin sociala omgivning och hur denna bild påverkar deras handlingar och tolkningar i olika situationer (Nilsson, 2015). Det är inte bara det sociala beteendet och det sociala tänkandet som kan studeras utan även banden mellan människor samt mellan människor och samhället, som utgör grunden till sociala relationer. Med socialpsykologin som grund kommer vi kunna studera hur barnskötarnas tankar, känslor och beteenden kan vara betydande för deras tolkningar av verkligheten. För att rama in denna vida bemärkelse av socialpsykologin benämner Nilsson sex olika teoretiska perspektiv. Dessa kan överlappa samt komplettera varandra i syfte att skapa en helhetssyn av den sociala situationen. Beroende på hur dessa perspektiv används i kombination eller enskilt kommer personen framställas olika inom socialpsykologin. För att omsluta studiens teoretiska ramverk samt ge en så rättvis bild av informanternas uttalanden som möjligt kommer

studien fokusera på två av dessa perspektiven, det interaktionistiska perspektivet samt det socialkonstruktionistiska synsättet.

Det interaktionistiska perspektivet vidrör individens identitet, relationer samt kommunikation mellan individer vilket utgör relevansen för att perspektivet även benämns som samspelsinriktat (Nilsson, 2015). I interaktionen, samspelet, mellan två subjekt kan språket och dess utsagor sättas i rörelse och skapar på så sätt diskurser, ett bestämt sätt att tala om något (Bolander & Fejes, 2015; Börjesson & Palmblad, 2007). Ett exempel på en diskurs som är av relevans i denna studie är professionsdiskursen, språket är i process och skapar bilder som definierar vad en profession *är*. Språket, i alla dess former, är på så sätt skapare av den verklighet människan sedan upplever. Utifrån hur Nilsson (2015) beskriver det interaktionistiska perspektivet blir det, i studien, möjligt att undersöka barnskötarnas förväntningar som de har på sig själva samt vilka sociala roller de tillägnat sig själva inom en social situation och varför. Det vill säga att en individs relationer, samspel samt språk har en betydelse för individens självbild. Det socialkonstruktionistiska synsättet fokuserar mer ingående på jaget och att upplevelsen av sig själv konstrueras eller påverkas av människan själv i sin sociala omgivning där de interagerar med andra. Självet är med andra ord situationsberoende och socialt konstruerat då allt som påverkar människan socialt införlivas. Det är därför de grupper och sociala strukturer människan är en del av, har stor påverkan på vem man är. Inom socialkonstruktionismen konstrueras både människan och samhället. I relation till samhällets konstruktion beskriver Winther Jörgensen och Phillips (2000) om att ett sätt att se och tala om världen är föränderlig med tiden. Detta går i linje med vårt syfte som står i relation till tid och förändringen av samhället, förskolan, läroplanen samt människan.

6.2 Centrala begrepp

Nedan presenteras tre centrala begrepp: *Makt*, *Hierarki* och *Kultur*. Dessa är av relevans då de står i relation till varandra, detta för att människor påverkar samt är påverkade av makten, olika status och maktordningar samt kulturer i diverse kontexter (Nilsson, 2015). De tre begreppen fungerar i vårt examensarbete som övergripande för flera närliggande begrepp som kommer bindas samman i 8 Resultat.

6.2.1 Makt

Makt används i vår studie som ett paraplybegrepp som innefattar att makten enbart existerar i relationen mellan individer eller grupper. Nilsson (2015) skriver "Makt kan man ha, få, ta och ge" (s. 96). Citatet kan kopplas till att den sociala påverkan är ett stort fokusområde inom socialpsykologin, detta blir nyckeln till hur makten utövas och kan upplevas som att man följer en order eller talar utifrån den sociala normen. I relation till vår studie kan makt även definieras utifrån organisationsnivå, hur hierarkier skapas utifrån människors olika positioner, detta återkommer vi till under 6.2.3 *Hierarkier*. För att närma oss hur vi kommer att använda maktbegreppet förklarar vi det utifrån socialpsykologiska perspektivets tre dimensioner av makt och även utifrån *legitim makt*.

Maktens tre ansikten

De tre dimensionerna är formulerat av Lukes (2008) och är ett resonemang och en förklaringsmodell som kallas för *maktens tre ansikten*. Enligt Nilsson (2015) vill Lukes vidga analysen av maktbegreppet till *den handlingsinriktade*, *den kognitiva* samt *den känslomässiga dimensionen*. Den första dimensionen, den handlingsinriktade, handlar om utövandet av makten och människans beslutsfattande. I denna dimension blir människans beteende observerbart utifrån handlandet i olika situationer där det finns en konflikt kring gemensamma intressen. Det innebär att de fördomar och stereotypa uppfattningarna en människa har, skapar ett intresse för direkt handling, att göra sig hörd. Detta sker oftast ofreflekterat och i en vana som är socialt strukturerad

och som styr den attityd och känsla man har inför konflikten. Synliggör man sig inte i konflikten så finns inte åsikten, och då tas det ingen hänsyn till den heller (Lukes, 2008; Nilsson, 2015).

Den andra dimensionen, den kognitiva, handlar om vem och vilka som får möjlighet att ha inflytande i en intressekonflikt. Det vill säga att makten används, i denna dimension, till att antingen förhindra eller möjliggöra en människas intresse att få synliggöras i debatten. Även här styrs makten av strukturella mönster i samhället och stereotypa fördomar som gör att bara några grupper eller individer ges inflytande i debatten. Dock kan denna, tankes dimension, styras av att en människa bestämmer att inte göra sin röst hörd för att inte framkalla reaktioner hos motparten i en diskussion (Lukes, 2008). De två översta dimensionerna styrs av handling och möjligheten att själv välja om man skall inkluderas eller exkluderas i beslutsfattandet. Den tredje dimensionen, den känslomässiga, handlar däremot om att förstå de bakomliggande orsakerna: Varför någon väljer att delta eller inte? (Nilsson, 2015). I denna dimensionen behöver människan gå bortom sina egna intressen och handlingar för att få syn på det objektiva. Makten inkluderar här hur människors egna intressen formats utifrån strukturella ramar i samhället, det handlar i själva verket om att använda makten i att behärska hur andra människor skall tänka. Det vill säga att man på olika sätt använder makten genom att påverka hur individerna, som får vara med i ett beslutsfattande, tolkar och strukturerar sin omgivning (Lukes, 2008).

Legitim makt

Att inneha makt är nära kopplat till hur man gått tillväga för att få den, enligt Nilsson (2015). Författaren skriver "Ju mindre beroende man själv är och ju mer beroende andra är i en relation, desto större makt har man i den" (ibid., s. 102). En legitim makt, innebär att en person har ett naturligt inflytande på den andre. Den person som i detta fallet *utövar* makten är en person vars idéer och tankar är accepterade inom gruppen, den andra personen är plikttrogen och uppfattar idéerna och tankarna som de rätta. I detta fallet kan det kopplas till att personen som besitter makten har hög *social status* inom gruppen och kan vara vem som helst, oberoende exempelvis utbildning. Denna typ av maktförhållande, där en person har ett naturligt inflytande på en annan, är vanligt förekommande. Inom förskolan skulle det t.ex. kunna vara hur pedagogen har ett legitimt inflytande på barngruppen, men även hur pedagogerna kan ha ett naturligt inflytande på varandra.

6.2.2 Hierarki

Nilsson (2015) skriver "I en organisation definieras den makt som en person har utifrån bl.a. dennes position i ett mer eller mindre hierarkiskt system" (s. 96). Detta citat fungerar i relation till studien, då förskolan i och med revideringen implementerat ett mer eller mindre uttalat hierarkiskt system. Hierarki kan förklaras utifrån olika maktordning, där det inte enbart behöver handla om att människor sätts i positioner inom en organisation utan även att de kan uppstå inom andra sociala grupper och gemenskaper. För att förstå hur vi vill använda begreppet hierarki i vår analys, kommer vi att bryta ner det till tre olika delar: *Den formella gruppen*, olika roller och status.

Den formella gruppen

Människor är grupp- och relationsvarelser - det är få saker de gör som inte är påverkade av eller avsedda att påverka andra. (Nilsson, 2015, s. 68).

Med andra ord ingår människor i olika grupper vars strukturer är påverkade av informella normer, regler, positioner samt relationer (Nilsson, 2015). Det är dessa faktorer som styr hur helheten av gruppen upplevs, då det är önskvärt att ha en samspelande miljö eftersom det är strukturen som formar gruppens processer. Nilsson skriver om de psykologiska behov en människa behöver för att fungera i en grupp: tillhörighet, bekräftelse samt trygghet. I vårt examensarbete fokuseras framförallt ett behov vilket handlar om att få känna sig inkluderad i sammanhanget. Det finns olika

typer av grupper, och den gruppstruktur vi fokuserar är den formella gruppen. I en formell grupp finns det ett syfte och även uttalade ledare, då förskolan har styrdokument att följa och har uttalade ledare. I och med att förskolan har en förskolechef kan begreppet appliceras på förskolan i vår studie. Den formella gruppen har uttalade roller, individerna i gruppen kan ha olika utbildning och kunskaper samtidigt som gruppen styrs av ett och samma formella mål. Dock kan det finnas flera mål inom gruppen som är individuella och outtalade, dessa kan kopplas till vilka förväntningar som finns på gruppen. Är förväntningarna då kopplade till person eller till vilka kunskaper man har?

Roller och Status

I en formell roll, så som barnskötare, förskollärare eller förskolechef, medförs olika förväntningar på individerna, däremot kan den rollen man får i en grupp också kopplas till vem man är som person, enligt Nilsson (2015). Författaren nämner att det finns två typer av rollfunktioner i en grupp, *uppgiftsrollen* och *samspelsrollen*, oftast är dessa två olika roller förknippade med vilka kunskaper och erfarenheter personen besitter. Uppgiftsrollen skulle kunna kopplas till en ledare vars intentioner är att fördela arbetsuppgifter och styra gruppen mot ett gemensamt mål, medan samspelsrollen fokuserar på stämningen mellan individerna i gruppen. Detta genom att synliggöra allas olika åsikter och uppmuntra till att stödja samt bekräfta och ge feedback. Vidare beskriver Nilsson att båda dessa rollfunktioner behöver finnas i en grupp för att skapa en balans mellan utveckling och social miljö.

I återkoppling till att rollerna kan vara kopplade till person, kan rollerna även vara kopplade till olika positioner inom en organisation (Nilsson, 2015). Status är ett begrepp som förknippas med just positioner och bestäms utifrån hur gruppen eller organisationen värderar hur viktig en specifik person är för gruppens gemensamma intressen. Enligt Nilsson (2015) är det oundvikligt att inte skapa en statushierarki inom grupper då det blir en fråga om fördelning av makt och inflytande. Författaren nämner att det finns olika klassificeringar inom status som kommit att vara intressant för vår studie: *Förvärvad status* som handlar om prestationer av exempelvis utbildning. *Formell status* som kopplas till olika högt uppsatta positioner inom organisationen samt en *informell status* som är kopplat till de erfarenheter och färdigheter en person besitter inom gruppen. Nilsson beskriver en del i interaktionismen, *stämplingsteorin*, där tanken om ett avvikande beteende är påverkat av den normbildning som finns i den sociala miljön. "Utgångspunkten är att självbild och självkänsla formas av de attityder och åsikter andra människor har" (ibid., s. 250), vilket gör att grad av social status även kan vara kopplat till den självbild och självkänsla man har som person.

6.2.3 Kultur

Människor har alltid på ett naturligt och omedvetet sätt kategoriserat sig in i olika kulturer enligt Nilsson (2015). Begreppet kultur, bygger på en omedvetenhet om att man ingår i en viss kultur och man blir medveten om den när man upplever att det finns något som står i strid mot den. Detta kan också kallas för avvikande "Ju mer de andra liknar en själv, desto mer acceptabla tycker man att de är" (ibid., s. 182). Begreppet kultur kan också beskrivas som att en mängd sociala sammanhang är med och konstruerar de värderingar, normer samt beteenden som blir den gemensamma nämnaren för en grupp av människor. Nedan presenterar vi begreppen: *Kontextberoende*, *kontextoberoende* samt redogör för Hofstede och Hofstedes (2005) olika dimensioner inom en kultur.

Kontextberoende och kontextoberoende kultur

Kulturen står i förhållande till kontexten, enligt Nilsson (2015) och det finns skillnader på hur man i olika kulturer hanterar konflikter. I en kontextberoende kultur är det av vikt att undvika en scen när man upplever meningsskiljaktigheter, det är av respekt för den andre som man undviker att konfrontera. I en kontextoberoende kultur, är det istället en norm att ha en öppensinnad attityd till konflikter då man istället har för avsikt att lösa dem. I Sverige så är kontextoberoende kulturen den

framstående vilket gör att de flesta har högt i tak och en positiv attityd till konflikter. Detta kan kopplas till det Nilsson skriver angående att begreppet konflikt oftast är förknippat med något negativt, något som kan förändra arbetsklimatet radikalt. Men i en grupp som styrs av gemensamma mål kan det vara nödvändigt att ta sig an konflikten och istället gå vinnande ur den. Författaren skriver vidare om att konflikter skapas oftast ur faktorer som diffusa regler, ett otydligt ledarskap och ojämlika maktförhållanden som skapar ett motstånd. Det blir då av vikt hur man väljer att hantera konflikten så att utgången blir en positiv konsekvens.

Hofstede och Hofstedes dimensioner

“Människan lär sig in i en kultur” (Nilsson, 2015, s. 186), det är de gemensamma uttryckta värderingarna och normerna som blir talande för hur en människa upplever kulturen på exempelvis förskolan. Hofstede och Hofstede (2005) beskriver hur värderingarna uttrycks i kulturer och kopplar detta till fem olika dimensioner, vi kommer att koncentrera oss på fyra som blir betydande i vår analys. Den första, maktdimensionen, använder begreppet *maktdistans* där människor med mindre makt inom en organisation accepterar att det skall vara en ojämlik maktbalans. Vi har valt att koppla detta till olika positioner inom förskolan som medför en mindre hierarkisk struktur. Den andra dimensionen *individualism*, beskrivs ur en organisatorisk nivå som att var och en gör sitt och att delegering och måluppfyllelse är fokus. Det innebär även att individen står i fokus, och i relation till LPFÖ98 så tolkar var och en utifrån sitt tycke. Den tredje dimensionen däremot handlar om *kollektivistiska strukturer* där goda relationer inom gruppen står i fokus, och där finns det även tydliga direktiv i hur organisationen skall skötas. Den fjärde och sista dimensionen är *undvikande av osäkerhet*, som är starkt förknippat med perspektivtagande. Det handlar i stora drag om hur man hanterar det obekväma, på organisationsnivå undviks detta med att exempelvis ha tydlighet i ansvarsfördelning och vad som skall ske härnäst.

6.3 Avslutningsvis

Återigen, samhället förändras i takt med att människor ständigt påverkas av och påverkar varandra i olika sociala miljöer och kontexter. Även det talade språket anses utgöra en påverkan på hur människor uppfattar sin miljö (Nilsson, 2015). Med detta synsätt blir vårt teoretiska ramverk relevant för vår analys eftersom syftet med studien är: att höja barnskötares röst i kontexten av en pågående förändring. Vi vill lyfta barnskötarnas röster för att få en bild av hur de talar om sin yrkesroll och arbetssituation i relation till professionaliseringen. Makt, hierarki och kultur har presenterats som övergripande för de närliggande begreppen ovan, de olika begreppen som lyfts kommer således att användas i vår analys och sätter den empiriska datan i olika perspektiv.

7 Metod och genomförande

I detta kapitel presenteras studiens metodval samt urval i de två första avsnitten. Det tredje avsnittet avser att beskriva genomförandet av hur intervjuerna samt materialinsamlingen gått till. Ett fjärde avsnittet handlar om vilka val som gjorts i genomförandet av vår analys och det femte avsnittet argumenterar för studiens trovärdighet och generaliserbarhet. I det sjätte avsnittet beskrivs hur etiska ställningstaganden gjorts i förhållande till informanterna och sedan följer ett sjunde och avslutande avsnitt som är en summering och en reflektion av de centrala val som gjorts under examensarbetets gång.

7.1 Metodval

Vi vill börja med att motivera vårt metodval, kvalitativ ansats, som utgörs av kritisk tolkning av empiriskt data i form av intervjuer. Ahrne och Svensson (2015) menar att den kvalitativa ansatsen kan utgöras av hur någon talar om något och att detta, till skillnad från kvantitativa ansatser, skall ses som konstateranden som inte behöver mätas. Detta går i linje med vårt examensarbete då vi önskar, med enskilda intervjuer, att sträva efter att få syn på hur barnskötare talar om sina upplevelser i samband med professionaliseringen för att få syn på deras sociala situation. Det är i intervjuer som talet framträder bäst enligt författarna. Men också att en djupare förståelse möjliggörs av intervjuerna i den kvalitativa studien då den innebär att kritiskt tolka data enligt Eriksson Barajas, Forsberg och Wengström (2013). Därför blir den kvalitativa ansatsen ett naturligt val för oss. Det är dock viktigt att poängtera att vår studie handlar om hur våra utvalda informanter talar och inte hur barnskötare generellt talar om sina upplevelser.

7.2 Urval

Vårt urval gjordes utifrån det Eriksson Zetterquist och Ahrne (2015) beskriver som tvåstegsurval. Det första steget handlar om att välja ut lämpliga organisationer för studien, vilket i vårt fall landade i förskolor där barnskötare arbetar. Då vi redan etablerat kontakt med några barnskötare men även förskolechefen på våra VFU-platser, riktade vi in oss på att genomföra intervjuer på de förskolorna. Det första steget innefattar även att fråga förskolorna om ett godkännande, vi mailade därför ett informationsbrev⁸ med en förfrågan till cheferna innan vi kontaktade barnskötarna. Förskolechefen vid ena förskolan godkände att intervjua två stycken barnskötare, den andra förskolechefen gav oss

⁸ Se bilaga 1

möjlighet att fråga barnskötare på båda hens förskolor utan restriktioner på antalet barnskötare vi fick intervju. Det andra steget innefattar individerna, som i vårt fall bestod av fem barnskötare som alla kommer från olika arbetslag. Vi har haft större svårigheter än vi trodde vid förfrågningarna om medverkan. Efter att ha skickat mail har vi även ringt samtal, det gav oss bättre resultat än via mailen. Inför den sista intervjun åkte vi ut till förskolan och tillfrågade barnskötare på plats.

Urvalet av antalet intervjuer har gjorts utifrån kriterier från den kvalitativa ansatsen. Genom att ta hänsyn till detta kommer vi ha möjligheten att så noggrant som möjligt tolka hur barnskötarna talar om sina upplevelser i relation till professionaliseringen (Eriksson Zetterquist & Ahrne, 2015; Svensson & Ahrne, 2015). Anledningen till att vi har valt att endast intervju en barnskötare från varje arbetslag lutar sig mot beskrivningen Svensson och Ahrne (2015) lyfter, om att klimatet i varje arbetslag kan variera och ge oss större mångfald i det insamlade materialet. Det kan även variera från verksamhet till verksamhet vilket gjorde att vi intervjuade barnskötare från tre olika förskolor, dock har två verksamheter samma chef. Vi har kunnat finna både likheter och skillnader i de intervjuades svar som är av vikt enligt Svensson och Ahrne för att få mångfald. Vi har inte tagit hänsyn till geografiska ställningstaganden då det inte är relevant för vårt syfte.

7.3 Genomförande av intervjuer

Valet att använda intervju som metod har gjorts utifrån att vi med ett sådant empiriskt material kunde besvara vårt syfte. Svensson och Ahrne (2015) menar att intervjuer är en bra metod för att ta reda på hur barnskötarna talar om sina upplevelser då det är mer problematiskt att se och tolka upplevelser. Däremot menar Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2015) att man inte enbart kan använda intervjuer som metod för att komma åt flera områden utan att behöva komplettera med minst en annan metod, exempelvis observationer. Med andra ord gör människor inte alltid det de säger och vi som intervjuare löper alltid en risk att inte förstå den som intervjuas helt och hållet rätt. Det innebär också att samtalet kan påverkas av yttre faktorer som att samtalet förekommer i en viss situation och på en viss plats men också att den som intervjuas kan vilja representera sig själv. Fyra av våra intervjuer ägde rum på avskild plats, medan den femte fick ske i samband med barngruppen. Det vi upplevde under intervjuerna med barnskötarna i det avskilda rummet som var skillnad från intervjun med barnskötaren i barngrupp, var att det fanns mer tid för eftertanke i det avskilda rummet. Däremot uppfattade vi att intervjun i barngruppen var mer rak och oreflekterad, vilket möjligen kan ha gjort att vi kom närmre den barnskötarens egna tankar.

7.3.1 Inför och under intervjun

Det är mycket förarbete, enligt Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2015), när det kommer till intervju som metod. Det är dock ett effektivt sätt för att lyfta kunskap om samhället och för att få veta något om någon annan, då enskilda människors upplevelser och känslor tas tillvara på. Författarna menar även att intervjuer är att föredra om man på kort tid vill samla många åsikter, upplevelser och erfarenheter. Till en början behövde vi skriva ihop ett informationsbrev till de barnskötarna vi ville intervju, för att förklara vårt syfte och för att informera dem om föreslagna datum för intervju, hur långt tid som skulle avvaras, om anonymiteten samt möjlighet att dra sig ur studien när de ville. Vi mailade först cheferna på de utvalda förskolorna och fick godkännande om att genomföra intervjuerna där. Vi har tidigare redogjort för att vi haft svårigheter i att få kontakt med informanterna. De som svarade och var intresserade av att intervjuas fick sedan en ytterligare förklaring av vår studies syfte och fick även skriva under en samtyckesblankett⁹ innan intervjun startade.

⁹ Se bilaga 2

Det blev av vikt för oss att välja en grundsyn i insamlandet av en empirisk data där vi blev producenter av datan, vilket innebär att det blir synligare för oss vilka aktiva val vi måste göra (Svensson & Ahrne, 2015). För att nå vårt syfte blev utformandet av vår intervjuguide¹⁰ viktig, det innebar att vi gjorde aktiva val i syfte att empirin skulle gå i linje med studiens frågeställningar. Vi valde att utgå från tre begrepp i intervjun: förväntningar, inflytande och ledarskap, dessa tre blev huvudområden för vår intervju. Vi skrev våra frågor, i enlighet med Eriksson- Zetterquist och Ahrnes (2015) råd, att de skulle vara öppna och därigenom ge oss olika typer av information. Vi kunde se hur individerna svarade på olika sätt vilket kan ses som en följd av de öppna frågorna. Några följdfrågor, som inte stod med i intervjuguiden, angående den nya revideringen förekom då informanterna talade om den. En annan följd av de öppna frågorna var att samtalen med en majoritet av informanterna öppnade upp för en utveckling av frågorna medan en minoritet av informanterna uttryckte en svårighet i att förstå frågorna samt gav korta svar. Vi upplevde däremot att de intervjuade hade mod och vågade öppna upp för sina känslor kring ämnena under intervjun, det blev ett kvitto på att vi varken pressade eller ställde dem ledande frågor för att få önskat svar. Denna upplevda trygghet, att de kunde återge sina känslor, önskade vi att nå genom valet att genomföra intervjuerna enskilt.

Vi var, inför intervjuerna, väldigt måna om vår egna placering i rummet i förhållande till den som intervjuades. Vi ville, i enlighet med Trost (1997), inte att de maktförhållandena som finns mellan två parter i en intervju skulle komma att påverka samtalet. Det vill säga, vi ville minimera makten oss emellan och sträva efter en subjekt-subjekt relation. Även enligt Eriksson Zetterquist och Ahrne (2015) är det värt att sträva efter en jämlik maktrelation för att den som intervjuas kan känna sig trygg, då intervjuerna behandlade känslor och upplevelser som kunde anses vara känsligt. Stämningen är därför viktig för hur intervjun blir. Författarna beskriver att det finns en risk att data kan påverkas av olika faktorer som maktrelationer mellan oss och de som intervjuas där två olika identiteter möts, i vårt fall tre, som vi aldrig kommer kunna vara helt förberedda på. Det finns dock vissa saker som vi som intervjuare kan tänka på för att minska dessa risker. Vi övervägde bl.a. att en av oss skulle göra intervjuerna, men kom sedan fram till att vi kunde minimera maktövertaget genom att en av oss höll i intervjun och den andra observerade samt förde anteckningar under hela intervjun.

Eriksson Zetterquist & Ahrne (2015) lyfter fram vikten av att vara medveten om att intervjuerna och det resultat som skrivs fram behöver gå i linje med vårt syfte, dels för arbetets skull men också för att minska risken för att de som medverkar skall känna sig missuppfattad. Det är då av vikt att vi i vår analys ser objektivt på intervjumaterialet för vårt examensarbetets skull då vi önskar att återge, de intervjuades verkligheter men även lyfta alternativa verkligheter av våra forskningsfrågor (Öberg, 2015). Därför valde vi direkt efter intervjun att sätta oss ned och göra en sammanfattning och snabb scanning av nyckelord den intervjuade använt.

7.3.2Material

Vi valde två metoder gällande hur vi samlade in vår data, ljudinspelning samt löpande anteckningar igenom intervjun. Dessa två metoder anses komplettera varandra bra, enligt Eriksson-Zetterberg och Ahrne (2015), då teknik kan sluta fungera samt att en ljudinspelning inte spelar in ansiktsuttryck samt gester som den intervjuade använder t.ex. ler eller använder citationstecken. Vi spelade in två olika ljudfiler under intervjuerna med hjälp av två olika inspelningsappar på våra telefoner, för att försäkra oss om att det fanns en reserv om batteriet skulle ta slut eller dylikt. Inspelningarna av intervjuerna var till vår fördel, då de intervjuades svar var öppna och reflekterande vilket hade varit svårt att fånga upp med hjälp av enbart anteckningar. Vi fick, i och med det, möjlighet att göra en mer precis transkribering av intervjun som blev vårt analysmaterial (Björndal, 2005; Eriksson-Zetterberg och Ahrne, 2015). För att respektera informanterna

¹⁰ Se bilaga 3

tillfrågades de om vi fick spela in samtalet, innan intervjun påbörjades, med ett undantag vid den intervju som genomfördes i en barngrupp. Vi övervägde då att göra intervjun en annan dag, men på grund av tidsbristen blev det ohållbart då vi ansåg att analysen behövde all fokus därefter. Då vi inte spelade in var vi istället noggranna med att dubbelkolla med informanten under intervjun, så att vi tolkat svaren korrekt. Vi valde att dela upp samtliga intervjuer på tre olika dagar, där två av intervjuerna var på en och samma dag. Därför att vi ansåg att det skulle ge oss en fördel som gjorde att vi kunde göra transkriberingarna i nära anslutning till de avslutade intervjuerna.

7.4 Analysmetod

För att få en tydlig bild över hur analysen skulle behandlas valde vi att stödja oss i tre begrepp: *sortera*, *reducera* och *argumentera* (Rennstam & Wästerfors, 2015). Den empiriska datan var innehållsrik samt av stor mängd, vilket ofta är fallet i kvalitativa ansatser, därav har vi både sorterat samt reducerat materialet i vårt resultatkapitel. I enlighet med Rennstam och Wästerfors påbörjade vi vår analys redan när vi skrev intervjuguiden för att ha möjlighet att avgränsa det empiriska materialet till vårt syfte och våra frågeställningar. Detta gör att vi även blir producenter av data, för att ge det slutgiltiga materialet en substans (Svensson & Ahrne, 2015). Efter varje avslutad intervju diskuterade vi det centrala i samtalet, efter att vi gjort alla intervjuer förekom också ett jämförande mellan informanternas uttalanden. Detta för att vi i våra transkriberingar skulle kunna gå från att se hela materialet till att söka efter framträdande begrepp och mönster, även kallat kodning av Rennstam och Wästerfors (2015). Vi kunde i detta steget både urskilja mönster i likheter och skillnader mellan de olika intervjuerna och på så sätt fann vi våra begrepp till kommande analys i vårt resultatkapitel. Dessa begrepp bestämdes under denna process och inte innan då vi ville vara så objektiva i sorterandet som möjligt.

När vi sorterade, reducerades även materialet till de citat och de mönster som trädde fram. Vi är medvetna om att en reducering gör att materialet inte representerar en verklighet fullt ut, utan att det mer konstruerar en alternativ verklighet. I relation till det skriver Rennstam och Wästerfors (2015) "Kanske kan man säga att syftet med att reducera material är att skapa en god representation av materialet" (s. 228). I denna studie uppnås en sådan god representation då även detta steget har utgått ifrån studiens syfte. Processen har också innefattat att klippa i informanternas uttalande i de lägen där de talat om liknande ämnen i olika skeden av intervjun, det är relevant för det är citatet som sedan utgör analysen. Reduceringen har, i och med det, skett löpande under tiden som analysens alla delar skrivits fram.

Vi lyfter ett citat av Rennstam och Wästerfors (2015) som utgör hur vi ser på det sista steget i vår analysprocess, att argumentera. Författarna skriver: "Annorlunda formulerat kan man säga att studenter oftast förväntar sig att litteraturen inom ämnesområdet skall bidra till dem, men inte att de själva skall bidra till litteraturen" (ibid., s. 232). Att analysera innebär då inte att redogöra för något, utan det innefattar att argumentera med hjälp av det teoretiska ramverk och de centrala begreppen som presenterats i kapitel 6 *Teoretiska ramverk och centrala begrepp*. Det var i uppstarten av vår analysprocess som de centrala begreppen urskildes och samtliga är tagna ur socialpsykologin som utgör grunden för det teoretiska ramverket. Däremot hade vi till en början ett annat teoretiskt ramverk som gjorde analysprocessen svårare än vi önskat. Vidare skriver Rennstam & Wästerfors "Man höjer blicken och försöker formulera sina fynd med hjälp av teoretiska begrepp" (ibid., s. 232). Vi har analyserat och argumenterat med de centrala begreppen i resultatkapitlet, samt avslutat varje analysavsnitt med en sammanfattning, därmed har vi förtydligat våra fynd.

7.5 Generaliserbarhet, Reliabilitet och Validitet

Vi har valt att göra en kvalitativ studie, med intentionen att komma nära informanternas verklighet. Det kan vara svårt att nå en hög generaliserbarhet i en kvalitativ studie där en empirisk data innehåller ett mindre antal informanternas utlåtanden, enligt Stukát (2011). Däremot skriver Öberg (2015) att generaliserbarheten är baserat på en representativitet, där ett fåtal intervjuade kan komma närmre en generell verklighet än en större mängd enkäter. Trots detta vill vi inte göra ett genrealiseringsanspråk, utan framhäver istället begreppet relaterbarhet (Stukát, 2011). Vi anser att vår studie erbjuder en möjlighet för barnskötare att relatera till resultatet, samt väcka en medvetenhet om professionaliseringens påverkan inom deras arbetslag. Vad gäller studiens reliabilitet, tillförlitlighet, anser vi att den är låg. En hög reliabilitet står för att samma metod ska kunna tillämpas i flera studier och få likvärdiga resultat (Eriksson Barajas et.al., 2013). Vår studies metod, är vi medvetna om, kan påverkas av beroende på vilken analysmetod man väljer samt vem eller vilka som intervjuats, då det även är vi som forskare som tolkat transkriberingarna (Stukát, 2011). Därför kan vi antyda på en låg reliabilitet. Vi kan trots både låg generaliserbarhet samt reliabilitet, göra anspråk att vår studies validitet är hög, då begreppet betyder att studien undersökt det som var avsett att undersökas. Det vill säga, vår studie har följt sitt syfte – att höja barnskötarnas röster med relation till professionaliseringen.

7.6 Etiska ställningstaganden

Vi har tidigare lyft att intervju är en bra metod för att komma åt individers livshistoria och uppfattningar av ett fenomen (Vetenskapsrådet, 2018). Däremot finns det aspekter, med intervju som metod, som för vår del blivit viktiga att ta hänsyn till. Det är av största vikt att samråda med informanterna genom att ge dem ett informationsbrev där examensarbetets syfte redogörs för samt där de skriver under anonymitet och samtycke till att delta i studien, enligt Öberg (2015). Vi följde detta råd genom att först få tillåtelse från chefen att barnskötarna fick gå ur verksamheten för en intervju, därefter informerade vi barnskötarna om vårt syfte, deras rätt till att ta tillbaka sin medverkan samt om deras rätt anonymitet i vår studie. Innan intervjuerna påbörjades fick informanterna även skriva under en samtyckesblankett.

Stukát (2011) samt Vetenskapsrådet (2018) skriver om olika etiska krav vi som forskare behöver förhålla oss till, förutom information- och samtyckeskravet har det konfidentiella kravet innefattande bl.a. de intervjuades rätt till anonymitet stått i vårt fokus. Vi valde därför i vår analys att fingera informanternas namn, samt göra dem könsneutrala och använda hen som pronomen eftersom vårt fokus inte ligger i relation till ett genusperspektiv. Det konfidentiella kravet handlar även om hur vi som forskare behandlat den data vi samlat in, det är enbart vi som forskare som haft tillgång till materialet. Då transkriberingarna och det inspelade materialet innehåller information som kan röja de intervjuades anonymitet. Det transkriberade materialet kommer därför inte finnas tillgängliga som bilagor. I vår analys har vi även tagit hänsyn till de intervjuade gällande våra tolkningar av datan. Vårt syfte har varit vår riktlinje, att göra barnskötarens röster hörda, vi har därför varit objektiva och varit noggranna med att vara så värderingsfria som möjligt, men samtidigt inkännande till informationen vi fått för att de medverkandes arbetssituation inte skall påverkas negativt (Eriksson Zetterquist & Ahrne, 2015).

7.7 Summering och reflektion

Vårt syfte har varit vår riktning i relation till de val vi gjort under studiens gång. Vi gjorde inför studien ett aktivt val i att ha en kvalitativ ansats för att barnskötarnas tal, om sin yrkesroll samt arbetssituation i relation till professionaliseringen, framträder bäst i denna ansats (Ahrne & Svensson, 2015). I en kvalitativ studie ingår bl.a. intervjuer och observationer som metoder för materialinsamling, helst skall två metoder komplettera varandra. Tidsbristen för denna studie

gjorde dock valet, att vi enbart kunde använda oss av intervjuer, åt oss. Inför intervjuerna valde vi att skriva ett informationsbrev och skicka ut det till de förskolor som berörde studiens urval. Det blev ett bekvämlighetsurval för oss, då vi kände till förskolorna sedan innan. Efter att vi fått godkännande av cheferna att intervjua deras personal, uppdagades en problematik i att vi inte fick kontakt med barnskötarna. Detta gjorde att vi fick ringa samtal samt besöka en förskola för att samla ihop antalet intervjuer vi önskat, sex stycken. Efter de fem intervjuer vi fick möjlighet att göra, avslutade vi sökandet efter en sjätte, då vi upplevde att intervjuerna givit oss en viss grad av mättnad för vår analys. I vårt urval finns representanter från fem olika arbetslag, detta valet baserade sig på att vi ville lyfta en mångfald, då arbetslag kan se olika ut (Svensson & Ahrne, 2015). Det är dock möjligt att barnskötarna som arbetar under samma chef, har liknande syn med varandra i arbetslagen, i efterhand hade resultatet möjligtvis sett annorlunda ut om barnskötarna hade kommit från fem olika förskolor.

Alla intervjuer förutom en ägde rum på en avskild plats, då förskolans vardag gjorde att det inte fanns möjlighet att gå ifrån barngruppen när den sista intervjun skulle genomföras. Även här blev tidsbristen ett faktum och vi valde att fortskrida även då vi inte spelade in intervjun, däremot försäkrade vi oss om att vi fått med oss godkända anteckningar av informanten innan vi avslutade intervjun. Till det transkriberade materialet som blev i relation till ljudinspelningarna valde vi att vara objektiva, för vår studies trovärdighets skull. Med objektiva, menar vi att vi försökt att förhålla oss så värderingsfria som möjligt när vi analyserat. Vår objektiva syn blev även relevant under analysen i relation till att intervjufrågorna även kunde anses efterfråga känslig fakta. Tidigt i analysens skede valde vi att använda könsneutrala namn till informanterna samt använda hen som pronomen, detta för att ett genusperspektiv inte lyfts vidare i vår studie. I efterhand hade det möjligen varit intressant att intervjua en mängd barnskötare som anser sig vara av olika kön, för att se om det synliggörs skillnader i hur de ser på sin yrkesroll. Till den mängd empiri vi fick valde vi att sortera och reducera i intervjuerna för att analysen inte skulle frångå syftets två frågeställningar (Rennstam & Wästerfors, 2015). Under studiens gång har vi skrivit om vårt teoretiska ramverk en gång, detta för att vi insåg att de begrepp som uppdagades i relation till analysen inte gick ihop med det tidigare ramverket.

I relation till det konfidentiella kravet har informanternas anonymitet stått i vårt fokus och vi valde att skriva under ett samtyckeskontrakt med informanterna innan intervjuerna (Stukát, 2011; Vetenskapsrådet, 2018). I kontraktet stod vårt syfte, hur det var tänkt att vi skulle hantera materialet och även om att de fick möjlighet att avbryta sitt medverkande utan vidare anledning. Då vi under skrivandet av studien utgått från vårt syfte och att vi endast har undersökt det som var avsett att undersöka, upplever vi att validiteten i denna studie är hög. Även att det finns en grad av relaterbarhet, som är relevant i relation till att förändringen sker i detta nu och påverkar förskolans organisation. Denna summering har sammanfattat och reflekterat över våra avvägningar i relation till studien och nästa avsnitt avser att analysera studiens empiriska data.

8 Resultat

Vi har tidigare i kapitel 6 *Teori och Centrala begrepp*, lyft att vårt teoretiska ramverk är sammansatt av två olika perspektiv: interaktionistiskt och socialkonstruktionistiskt. Dessa två blir i denna del av arbetet relevanta i relation till hur vi valt att förhålla oss till det empiriska materialet. Båda perspektiven beskriver att människans sätt att vara och upplevelsen av sig själv står i relation till andra människor, samhället samt kontexten (Nilsson, 2015). De tre nedanstående resultatkapitel kommer därför presenteras utifrån olika nivåer: individ-, samhälls- och grupp-nivå. Då språket är i process och skapar definitioner av hur något är, förekommer några citat flera gånger i analysens olika delar (Nilsson, 2015).

Den första delen 8.1 *Barnskötaren* står i relation till ett individperspektiv och hur individen ser på sig själv. Den andra delen 8.2 *Läroplanen*, står i relation till ett samhällsperspektiv och hur läroplanen för förskolan formulerar ansvarsområden inom organisationen. I den tredje delen 8.3 *Förskolans kultur*, urskiljs ett grupp-perspektiv och hur arbetssituationen kan påverkas av olika faktorer. De tre delarna som består av två till fyra avsnitt, avslutas med en kortare summering. I en avslutande del summeras alla tre delarna och belyser de fynd som är mest väsentliga för vår studie.

8.1 Barnskötaren

Det finns två olika yrkeskategorier i förskolan som är verksamma inom ett arbetslag, barnskötaren och förskolläraren. Relationen där emellan skiljer sig utifrån omfattning på utbildning men även utifrån vilka personligheter man har. I det första avsnittet behandlas barnskötarens förväntningar på de olika yrkeskategorierna i relation till utbildning. Det andra avsnittet avser hur barnskötarens syn på sin yrkesroll står i relation till vem man är som person. Avslutningsvis summeras dessa två avsnitten som fokuserar på individnivå.

8.1.1 Utifrån utbildning

Att förskollärare har en mer teoretiskt fördjupad utbildning än barnskötare har tydligt skrivits fram i vårt arbetets tidigare kapitel 2 *Inledning* och 4 *Tidigare forskning*. I våra intervjuer ställde vi frågor rörande barnskötarnas yrkesroll, för att på så sätt få syn på vilka förhållanden det finns mellan yrkeskategorierna, barnskötare och förskollärare. Frågorna handlade även om vad barnskötarna tror att det finns för förväntningar i relation till kategorierna. Här nedan följer citat ur intervjuerna med samtliga barnskötare. Citaten lyfter bl.a att de är medvetna om att yrkeskategorierna besitter olika utbildningar, detta kan i vidare analys relateras till olika statuspositioner:

Sen finns det ju skillnader, ni (syftat till förskollärare) har ju läst flera år mer än mig... Ni har ju fördjupat er i pedagogiska teorier och så. Det har ju inte vi gjort, vi har ju bara petat på det. Någonstans i det pedagogiska så sitter ju ni med mer kunskap och ni ska sitta på mer kunskap. Sen finns det ju kunskap som inte handlar om att jag är barnskötare eller förskollärare, utan om erfarenhet av att vara exempelvis mamma. (...) Vi har ändå en utbildning.

(Juno)

Sen har ju ni (syftat till förskollärare) en legitimation också och där blir det ju skillnad. Jag tror att förskollärarna känner högre krav på sig själva. (...) Jag är i ett arbetslag, där jag har arbetat många år och där min kollega kommer direkt från skolbänken. Vi lär av varandra.

(Dylan)

Förväntningarna på mig är samma som för förskollärare. I och med förskollärares kompetens är med faktabaserad så förväntar jag mig att min kollega, som är förskollärare, ska kunna ge mig en mer faktabaserad kommunikation. (...) Förskollärare har mer fakta och längre studier, den kunskapen tycker jag ska förmedlas till mig som barnskötare.

(Ellis)

Alltså, jag tänker att det förväntas av mig, allt som står i läroplanen. Vår chef gör inte skillnad på förskollärare och barnskötare, utan ser mer till vad man är bra på. (...) Nu vet jag ju att de (syftat till förskollärare) har gått i skolan och har en annan erfarenhet. (...) Har man läst till förskollärare så har man mer med sig. När jag läste till barnskötare så var det bara en tvåårig utbildning, men det är ju ett val jag gjort och är nöjd med.

(Jackie)

Nu har jag ju jobbat några år, men det är klart vi tar vara på varandras kunnande och erfarenheter. (...) Vi gör samma men har läst olika utbildningar.

(Lou)

Samtliga barnskötare nämner att det finns skillnader mellan barnskötare och förskollärare när det kommer till utbildningens omfattning och grad av teoretisk kunskap, vid ett flertal tillfällen i intervjun. Juno säger däremot att kunskap inte enbart behöver kopplas till utbildning utan kan kopplas till livserfarenheter, som exempelvis att vara mamma. Jackie nämner även att deras chef *inte* ser till vad de besitter för utbildning, utan mer vad de är bra på. Både Dylan och Lou beskriver hur de upplever att arbetslaget kompletterar varandras erfarenheter med de kunskaper de besitter. Det skulle även kunna tolkas som att Ellis tänker liknande men förväntar sig mer att förskolläraren skall kunna ha en teoretiskt baserad kommunikation som hen kan lära av. Däremot uttrycker både Juno och Jackie att de faktiskt också besitter en utbildning, att det inte enbart är förskollärarna som är utbildade i förskolans praktik.

Tolkningen av citaten ovan pekar på att kunskap kan kategoriseras till 1) utbildning och 2) livserfarenheter. De båda kategorierna innefattar status beroende på exempelvis livslängd och erfarenheter samt längd på utbildning. Då det är oundvikligt att skapa statushierarkier inom en grupp så är barnskötarnas förväntningar på förskollärarna kopplat till en högre status inom organisationen i och med deras mer omfattande utbildning. Denna status som barnskötarna beskriver bygger på utbildning och kan kopplas till det Nilsson (2015) kallar för den förvärvade statusen. I intervjuerna synliggörs det att barnskötarna underordnar sig förskollärarnas kunskap kopplat till deras längre utbildning. Barnskötarna talar om att förskollärares kunskaper är mer fördjupade i det pedagogiska teorierna, där bland Ellis som kan tolkas värdesätta dessa kunskaper högt i det dagliga samarbetet. Juno kräver dock att förskollärarna *ska* besitta mer kunskap än hen. Däremot så underkastar de sig inte sin egen kunskap och utbildning vilket gör att de också har en förvärvad status även om den står något lägre i position. I citaten träder däremot en annan form av status fram, den informella statusen, som enligt Nilsson är mer länkad till vad en person besitter för egenskaper. Detta då bl.a. Juno hävdar att kunskap inte alltid handlar om hur lång utbildning man har, utan att det även kan kopplas till livserfarenheter. Vilket även de andra barnskötarna instämmer i, gällande att de upplever att de lär av varandra och kompletterar varandras kunskaper inom arbetslaget. Den informella statusen blir här synliggjord som att den upplevs jämlig mellan de olika yrkeskategorierna inom deras arbetslag. Att den är beroende på vilka kvaliteter de besitter som person. När Dylan talar om legitimationen som förskollärare innehar lyfter hen in ett ytterligare begrepp, formell status. Den formella statusen, beskriver Nilsson, beror på positioner i organisationskedjan, vilket kan liknas vid den legitimation förskollärare har som utgör att de besitter en legitimt högre status i jämförelse med barnskötaren som inte har en legitimation.

Ovan stycke synliggör att förskollärare med en legitimation för att utföra yrket, i relation till barnskötaren, har en naturligt högre formell status inom förskolans organisation. Det kan i vidare tolkning styrka de förväntningar som barnskötarna har gällande att förskollärarna bör besitta mer kunskap gällande teori. Även detta visar på att förskollärarna besitter en högre position inom den

förvärvade statusen än barnskötarna. Däremot visar analysen på att det kan tolkas som att det finns en jämlik tanke om att de olika yrkesrollerna kompletterar varandra inom arbetslagen. Det handlar då tillsynes inte enbart om utbildning utan även om vilka egenskaper de olika personer har. Att se till både formell, informell och förvärvad status inom arbetslaget, kan vara ett sätt för barnskötarna att brygga över skillnader som finns mellan de olika yrkeskategorierna.

8.1.2 Utifrån person

Föregående avsnitt visar hur barnskötarna talar om att det inte nödvändigtvis behöver handla om utbildningen utan även de livserfarenheter de besitter. Ytterligare en dimension som påverkar synen på yrkesrollen framkom i intervjuerna. I citaten nedan talar barnskötarna om att det handlar om vem man är som barnskötare samt vilken personlighet och inställning det finns till yrket:

Jag har mycket som jag inte är färdig med än, det finns många saker jag hela tiden bör utvecklas i. Det är min skyldighet att ta reda på. (...) Jag vill att man ska bli premierad för antal år i yrket. Tar man på sig roller vill man få betalt för det. Jag vill utvecklas men också få betalt för det.

(Dylan)

Handlar också om person om man känner sig stött i sin roll eller inte. (...) Det är allas ansvar att ta ansvaret att få inflytande. Det kommer inte serverat. Vill du något får du stå upp för det. (...) Det blir väldigt tydligt med en stark förskollärare och en svag barnskötare. De som har slutat, har gjort det för de fann ingen glädje. Vissa är starkare och behöver då lyfta de svagare barnskötarna. (...) Man behöver stå upp för sig själv. Ingen kör över mig, tala om det sen.

(Juno)

(Talar om inflytande) I mitt arbetslag är det viktigt att alla får sin röst hörd. Sen säkert jätteolika hur man är som person som barnskötare.

(Lou)

Jag har gjort valet att läsa till barnskötare, det passar mig och jag står för det. (...) Sen är kanske inte jag den som påverkar, jag är nöjd, det gör ingenting om någon annan styr. Det är mitt val att vara barnskötare. Inte för att en barnskötare inte kan styra. (...) Det finns ju barnskötare här som jag aldrig kunnat gissat var bara barnskötare, utan känns mer som att de skulle kunna vara förskollärare... baserat på min uppfattning av vad en förskollärare ska vara kanske. (...) Jag är inte en ledartyp. Jag är okej med att rätta mig i ledet. (...) Är jag inte nöjd, får jag agera.

(Jackie)

Jag är öppen och framför vad jag tycker. Sen om man är rädd för att prata är det kanske bättre om det finns bestämda förväntningar.

(Ellis)

I ovanstående citat kan det förstås som att Ellis, Lou och Juno inte bara talar om hur de ser på sig själva i relation till sin yrkesroll, utan även om en medvetenhet för att den personligheten de har kan påverka hur de ser på sig själva. Det kan vidare uppfattas som att Juno talar om självförtroende och självkänsla i rollen som barnskötare, men även i sin person när hen nämner huruvida man kan vara stark eller svag i sin roll och även att "man måste stå upp för sig själv". Jackie talar om att agera om hen inte är nöjd, detta är även ett citat som kan tolkas sluta upp i debatten om att stå upp för sig själv i relation till yrkesrollen. Det kan i vidare tolkning förstås som att Ellis ser en möjlig lösning för de personer som inte vågar stå upp för sig själva, och nämner att det kan vara bra med bestämda förväntningar som förebygger att någon exempelvis underordnas. Detta skulle kunna relateras till de Juno talar om, att de starka individerna behöver lyfta det svagare. En ytterligare tolkning kan vara att Lou instämmer i att det beror på självförtroende och person i hur man är som barnskötare. Dylans citat belyser, till skillnad från de andra, inställningen och *vad* det är som driver en att stanna kvar i förskolan. På ett mer personligt plan beskriver Dylan att hen inte är fullärd men att hens driv av att vilja utvecklas behöver premieras. Här uttrycks det som att det inte handlar om självförtroende i rollen utan mer om hur inställningen kan påverkas av hur synliggjord man blir i verksamheten istället. I motsats så kan det tyda på att Jackie talar om valet av yrke i termer om att

det passar till hens personlighet, således att hen inte kräver mer premier, som hen anser att förskollärare har rätten till. Det kan även tolkas som att Jackie lyfter hens föreställningar kring hur en barnskötare respektive förskollärare skall vara i relation till hens åsikter av sin egen yrkesroll.

Under ett av våra centrala begrepp, kultur, nämns stämplingsteorin och att "utgångspunkten är att självbild och självkänsla formas av de attityder och åsikter andra människor har" (Nilsson, 2015, s. 250). Det kan kopplas till hur samhället och läroplanen uttrycker barnskötares grad av status inom organisationen. Det vill säga att normen om vad en barnskötare är eller inte, blir synlig när någon avviker från den. Stämplingsteorin blir urskiljbar i relation till hur Jackie talar om föreställningar av barnskötare och förskollärare utifrån sina egna åsikter, detta kan vidare förstås i hur Jackie anser att vara barnskötare passar hens personlighet. Enligt Nilsson innebär även stämplingsteorin att normer kan påverka hur man ser på sig själv i relation till en annan. Att Jackie talar utifrån sina egna åsikter av vad en barnskötare är, kan tolkas berätta om att hen är säker i var hen står och har ett gott självförtroende i sin yrkesroll. Detta kan i vidare tolkning kopplas ihop med den medvetenhet som Ellis, Lou och Juno talar om, rörande att personligheten kan påverka huruvida man ser på sig själv i sin yrkesroll.

Stämplingsteorin kan vara urskiljbar i koppling till det Juno talar om angående att det beror på om man känner sig "stött i sin roll" som barnskötare vilket även kan uppfattas handla om bristande självförtroende i sin yrkesroll. "Ju mindre beroende man själv är och ju mer beroende andra är i en relation, desto större makt har man i den" (Nilsson, 2015, s. 102). Nilsson (2015) talar här om hur makten mellan två individer fungerar. I citaten blir ett begrepp kopplat till makt synlig, legitim makt. Den legitima makten kan uttryckas att vara temat i det Juno talar om angående att barnskötare kan vara starka respektive svaga i sin yrkesroll. Att vara stark i sin roll kan anses vara eftersträvansvärt då samtliga barnskötare talar om att stå upp för sig själva samt att det kan uppsattas som att Ellis vill förebygga att en underordnad sker i relation till de som inte står upp för sig själv. Juno talar om att de starka behöver lyfta de svaga, i detta fall kan det tyda på att Juno belyser hur beroendet mellan olika individer kan skilja och att den som är stark har ett legitimt inflytande på den svaga.

I denna analys blir det synligt hur normer och föreställningar barnskötarna, eller andra individer, har kan spela in i hur barnskötarnas bilder av sig själva och sina yrkesroller ser ut. Detta framhävs genom att barnskötarna visar på en medvetenhet om att de själva är med och påverkar hur maktordningar även kan förekomma mellan individer och inte enbart mellan yrkeskategorierna. Att ha en legitim makt innebär, utifrån denna analys, att vara stark i sin roll vilket kan upplevas vara eftersträvansvärt hos informanterna. I vidare utsträckning kan det förstås som att barnskötarna behöver vara starka individer och stå upp för sin roll att vara barnskötare, för att klara av att arbeta inom ett arbetslag där en hierarkisk ordning finns.

8.1.3 Avslutningsvis

I analysavsnitten synliggörs det hur normer och föreställningar om yrkesrollerna ligger till grund för hur barnskötarnas personligheter framhävs inom arbetslagen. Det kan tolkas som att samtliga informanter är starka individer och att deras inställning till sin yrkesroll kan vara påverkad av den föreställning samhället har på barnskötare. Barnskötare är i regel underordnade förskollärare i relation till längd på utbildning och det kan även tänkas styra hur en barnskötare ser på sin egen roll. Det kan se ut som att barnskötarna hävdar sin egen utbildning samt att livserfarenheterna används för att överbrygga den hierarkiska maktordning som bildats inom förskolan. I det senare analysavsnittet, 8.1.2 *Utifrån person*, framhävs det även att finns maktförhållanden mellan barnskötarna. Det vill säga om man är stark respektive svag i relation till sin yrkesroll. Vidare kan det tänkas koppla till vilken typ av personlighet man har och huruvida man vågar stå upp för sig själv. Detta kapitelns fokus har varit hur barnskötarna har uppfattat sin roll på individnivå, i nästa

kapitel kopplas ytterligare en dimension in: samhällsnivån, i relation till hur den styrts förskolans läroplan och vidare hur den påverkar delar av förskolans organisation.

8.2 Läroplanen

Förskolans läroplan är en central punkt i vårt examensarbete och i relation till vårt teoretiska ramverk står människan i relation till samhället, vilket menar på att båda påverkar varandra men på olika sätt (Nilsson, 2015). Förskolans läroplan (Skolverket, 2016) speglar samhället i nutid och påverkar förskolans personal, detta då den är ett viktigt styrdokument som förskolan skall förhålla sig till. Kapitlet tar därför läroplanen för förskolan som utgångspunkt för att i ett första avsnitt analysera hur barnskötarna kan uppleva ansvarsförskjutningen mellan yrkeskategorierna. I ett andra avsnitt analyseras vilken påverkan förskolechefen har på deras syn på sin egen yrkesroll. Kapitlet avslutas i en summering där de två analysernas kärna återspeglas i läroplanens komplexitet.

8.2.1 Om ansvarsfördelning

En större del av vår uppsats fokuserar hur läroplanen har gett olika konsekvenser för förskolans arbetslag men även barnskötarna, det vill säga samhället har påverkat människan (Nilsson, 2015). Därför blev det naturligt för oss att ställa frågor rörande hur barnskötarna uppfattat LPFÖ98 (Skolverket, 2016) och hur de tror att den påverkar samt kommer att påverka dem i framtiden. I citaten nedan beskriver barnskötarna hur arbetsuppgifter och ansvar fördelas inom arbetslaget i koppling till läroplanen:

Vi delar allt lika i arbetslaget, vi har lika mycket ansvar till planering av projekten. (...) Vi går efter läroplanen och följer den med våra mål. (...) Jag tror inte att det kommer göra någon skillnad här faktiskt, inte som vi lagt upp arbetet. (...) Jag vet inte hur det är på andra ställen, det kanske är väldigt uppdelat. (...) Det övergripande ansvaret, att allt blir gjort enligt läroplanen, ligger ju dock inte på mig utan på förskolläraren i arbetslaget.

(Lou)

Vi gör det ju tillsammans men de (syftat till förskollärarna) har lite mer ansvar så (...) Förskollärare har ju mer erfarenhet med studier och så, inte konstigt om de får andra uppgifter, men vi gör ganska mycket samma nu. (...) Det är ju inte någon som sagt till oss, du ska göra det och du ska göra det. (...) Om man tittar på revideringen, den kommande alltså, jag tycker den är bra att det liksom stärker rollen förskolan har i samhället. Och sen, mig gör det ingenting om det blir mer uppdelat mellan förskollärare och barnskötare. (...) Sen förstår jag ju att förskollärarna kommer ha en mer betydande roll, det är inget jag tycker kommer kännas konstigt eller svårt eller så. Är jag inte nöjd med det så får jag ju säga till eller utbilda mig vidare eller hitta något annat jobb.

(Jackie)

Det beror på hur man tolkar det. Absolut jag kan vara barnskötare, jag kan stå bakom för att jag är "bara" barnskötare. Sen kan man se det som ett arbetslag, att vi inte har de skillnaderna. (...) Vi har ju olika ansvarsområden i arbetslaget men inte utifrån yrkesrollerna. Det blir dock tydligt ifall jag skulle trampa över i någon annans ansvarsområde. (...) Vi har ju haft det uppdelat tidigare och det funkade inte. Men det är klart det finns ju alltid någon som har huvudansvar, det blir i det pedagogiska. (...) Säg att man haft en uppdelning som säger, men jag är förskollärare och du är barnskötare... det är din tur att byta blöjor. (...) Kom om ett halvår så får vi se, om man vill ha det uppdelat... Då får det ju vara uttalat, att du som barnskötare ska osv. men nu är det ju inte så tydligt.

(Juno)

Det är diffust vad som förväntas av en barnskötare i relation till läroplanen. Det står konkret om förskollärare men inget konkret om barnskötarnas roll. (...) Om man talar om förväntningar inom arbetslaget så är det mer okej med uppdelat, för då vet man det i förväg. (...) I andra yrken står det mer konkret om specifika roller, i läroplanen står det mer om arbetslaget. Ingen ska ju behövas exkluderas, utan det behöver bli tydligare med ansvarsområden. (...) Lagarbete, fast den roll som har störst ansvar står för det.

(Ellis)

Det var en stor skillnad från när jag hade uppehåll till att jag kom tillbaka. (...) Jag hade uppehåll mellan 2000–2013. (...) Det hade skapats en hierarkisk ordning där chefen (på en annan förskola) inte tyckte att barnskötare längre skulle få vara med på mötena. (...) Förskollärarna la upp arbetet och vi skulle utföra det. (...) ... det är ju inte så att vi inte förstår varandras arbete, men det blir mer hierarkiskt då det *är* så. (...) Läroplanen är luddig. Den är ju tolkningsbar i och med att de inte vågar skriva ut vad det innebär. Arbetslaget ska, vad betyder det egentligen? (...) Hellre att det är tydligt och att det står vad vi får och inte får göra, så som i jämförelse med sjukhus. (...) Det är ju enklare om man delar upp pedagogiken och omsorgen även om det inte är önskvärt, men det blir praktiskt då vi inte behöver lägga tid på onödiga konflikter.

(Dylan)

I citaten synliggörs en gemensam nämnare: att dela upp ansvar och arbetsuppgifter mellan barnskötare och förskollärare. Däremot talar barnskötarna inte så mycket om sin arbetssituation i nuläget, utan mer hur det varit, och att de hellre haft uppdelat om det innebär tydlighet mellan rollerna i läroplanen för förskolan. Lou beskriver sin arbetssituation som att arbetsuppgifterna delas på lika mellan dem och även att det nog inte kommer bli någon skillnad efter nästa revidering, då det aldrig varit uppdelat på arbetsplatsen. Efter sitt uppehåll, som varade under tiden förskolans läroplan reviderades första gången, beskriver Dylan att hen upplevde en skillnad då det skapats en hierarkisk ordning. Det kan av Dylans utsagor vidare tolkas som att det då rörde sig om en exkludering av barnskötarna i verksamheten men även att förskollärarna sedan delegerade ut uppgifter till dem. Om delegering av uppgifter råder det olika tankar om i intervjuerna, Dylan och Ellis drar en koppling mellan delegering av uppgifter till andra yrken, exempelvis sjukhus. Det kan då ses som att de anser att det är mer tydligt inom sjukvården, där det finns tydliga ramar för vilken yrkeskategori som gör vad. Juno nämner att de tidigare haft det uppdelat men att arbetet inte fungerat då, och om det skall vara uppdelat så vill hen att det skall bli tydligare. Det kan vidare upplevas som att Ellis och Jackie inte skulle ha något emot om förskollärarna fick andra uppgifter än barnskötarna bara det talas om innan. I samband med det säger Dylan att det inte är önskvärt att dela upp pedagogik och omsorg, men om det skulle bidra med att tiden omfördelas från onödiga konflikter blir arbetssituationen enklare.

I relation till vårt centrala begrepp, kultur, presenterade vi Hofstede och Hofstedes (2005) olika dimensioner i koppling till organisationsnivå. Barnskötarnas utsagor är kopplade till läroplanen samt förskolan som organisation och i citaten framhävs dessa dimensionerna tydligt. En första dimension som blir synlig är individualism, där måluppfyllelse och skilda uppgifter är fokus. Detta när Dylan och Ellis gör en jämförelse av förskolans organisation och sjukvårdens organisation. Skillnaderna däremellan handlar om att varje yrkeskategori inom sjukvården har varsin uppgift medan alla kategorier inom förskolan inkluderas i formuleringen: *arbetslaget ska*, som står i förskolans läroplan (Skolverket, 2016). Denna formulering kan vara den otydlighet i läroplanen som Dylan och Ellis talar om. Däremot talar Juno om att uppdelningarna inte fungerat, vilket gjort att de skapat andra ansvarsområden som inte är kopplat till yrkeskategorierna. Detta kan uttryckligen vara en uppfattning av vad det innebär med: *arbetslaget ska*. En andra dimension Hofstede och Hofstede (2005) nämner är kollektivistiska strukturer, där tydliga direktiv och goda relationer är ledord. Kollektivistiska strukturer kan anses vara efterfrågat när bl.a. Ellis uttrycker att det är viktigt att prata om förväntningar, "För då vet man det i förväg". Det kan även tänkas att barnskötarna i citaten uttrycker en önskan om att uppgifterna skall delas upp mellan yrkeskategorierna, att det skall finnas en ytterligare formulering i läroplanen som innefattar enbart barnskötaren. Dylan talar om att tydliga ansvarsfördelningar kan motverka onödiga konflikter, vilket också kan kopplas till en tredje dimension Hofstede och Hofstede lyfter, undvikande av osäkerhet. Detta då denna dimension på organisationsnivå menar att det skall finnas svar att falla tillbaka på om det råder ovisshet, vilket det kan tolkas som att Ellis *också* talar om när hen önskar uttalade och tydliga förväntningar. Den fjärde och sista dimensionen som nämner begreppet maktdistans, innefattar en acceptans av ojämlik maktbalans blir synlig i Jackies citat där det finns en förståelse för att förskollärarna har och möjligtvis kommer få en ännu mer betydande roll än

barnskötarna i förskolan efter revideringen. Jackies förståelse kan även uttryckas vara kopplat till ett större sammanhang, att revideringen även stärker förskolans roll i samhället.

Denna del av analysen kastar ljus på att det finns delade uppfattningar om hur mycket revideringar av läroplanen påverkar den pedagogiska verksamheten och dess sociala relationer. Jackie talar utifrån samhällsnivå och i termer om vad revideringen kommer att göra för förskolans yrkesposition i samhället, medan Lou och Juno talar utifrån gruppnivå och om hur de lagt upp sitt arbete, som möjligen gör att revideringen inte kommer att påverka dem utifrån sin yrkeskategori. Utifrån ett individperspektiv jämför både Dylan och Ellis förskolan med ett yrke som har en tydlig struktur vad gäller ansvar kopplat till yrkeskategorier. Däremot synliggörs det en tänkbar dikotomi, i att barnskötarna önskar en tydligare läroplan men att det inte är önskvärt om läroplanen skulle dela upp ansvarsområdena till barnskötarnas nackdel. Barnskötarna vill inte som yrkesgrupp bli exkluderade i den pedagogiska gemenskapen. I återkoppling till Dylans citat "det hade skapats en hierarkisk ordning där chefen inte tyckte att barnskötare längre skulle få vara med på mötena" kan det inte oproblematiskt dras en slutsats om att chefen är en bidragande faktor för arbetsplatsens klimat.

8.2.2 Om chefens ansvar

Förskolans läroplan (Skolverket, 2016) har avsett ett särskilt avsnitt för förskolechefen, "2.7 Förskolechefens ansvar" (s. 12). I avsnittet benämns förskolechefen som en *pedagogisk ledare* för samtlig personal inom förskolan och har ansvar för bl.a.: Personalens fortbildning och kompetensutveckling samt att motverka diskriminering och kränkande behandling bland personalen. I intervjuerna talade informanterna om chefens roll i frågor om ledarskap men även om förväntningar på de olika yrkeskategorierna. Nedan citat belyser hur barnskötarna talar om hur chefen agerar i relation till deras yrkesroll:

Har arbetat med denna chef väldigt länge. Väldigt bra, hon ser oss som ganska jämställda och tar vara på varje person, det man är bra på. (...) Sen kan ju chefen ibland dela upp i grupper och då kommer det nog ovanifrån, att i den gruppen ska det vara bara förskollärare. För att de har en större roll, men det är inte så att det märks när vi arbetar. (...) Hon är öppen för vad vi säger, oavsett vem. (...) En chef ska kunna ta svåra beslut, vara mån om sin personal och vara lyhörd. (...) Vi får väldigt mycket utbildning här. Jag har bara jobbat med chefer som ser till vad vi är bra på och vad vi gör.

(Jackie)

Vi har läst mycket böcker här på denna förskolan genom åren och diskuterat på APT. (...) Hon har inte gjort skillnad. (...) Hon har snarare pushat oss att läsa och vara med. (...) I utvecklingsgrupper med andra förskolor, där vill hon att det ska vara förskollärare, det är det enda.

(Lou)

Det beror på vem man jobbar med och vilken kultur det finns i förskolan. Här görs ingen skillnad på vilken utbildning man har. Det är uttalat av chefen.

(Ellis)

Vi har en närvarande chef som är intresserad av hur saker och ting är. Hon är inte långt bort om man behöver henne och fråga något. (...) Det hade skapats en hierarkisk ordning där chefen (på en annan förskola) inte tyckte att barnskötare längre skulle få vara med på mötena. (...) Det kan vara väldigt, väldigt stor skillnad på förskolorna. (...) Här finns det diskussionsgrupper, där det bara är förskollärare i grupper som handlar om pedagogiska frågor, men jag är med på exempelvis lärgrupper. ...Jag förstår inte varför vi inte får vara med på alla grupper, det är väl bättre att vi gör saker ihop för att förstå varandra.

(Dylan)

Jämlikhet mellan förskollärare och barnskötare är ett genomgående tema i intervjuerna med Jackie, Lou och Ellis. De beskriver alla att deras chef inte gör någon skillnad och det synliggörs i citatet med Ellis att det också är uttalat att det gäller oavsett vilken utbildning de besitter. I relation till utbildning beskriver både Jackie och Lou att deras chef uppmanar till att läsa och utbilda sig på

arbetsplatsen, det kan även tolkas som att Dylan får möjlighet till fortbildning i "lärggruppen" hen är med i. Jämlikheten är även ett ämne som kan upptäckas i Dylans citat, men där är istället avsaknaden av det som är i fokus. Både Ellis och Dylan nämner att det är olika från förskola till förskola vilken kultur det finns, det kan uppfattas som att läroplanens ansvarsförskjutning mellan barnskötare och förskollärare kan ligga till grund för hur cheferna valt att agera. Ansvarsförskjutning synliggörs även i hur Jackie, Lou och Dylan talar om möten där enbart förskollärare får vara med. Däremot kan det urskiljas att det finns skillnader i hur förstående barnskötarna är till hur cheferna valt att agera. I tillägg talar Jackie om egenskaper en chef bör besitta, där framkommer bl.a. att en chef skall kunna fatta svåra beslut men vara lyhörd.

Beslutsfattande, och i vidare utsträckning chefs agerande, går att koppla till den handlingsinriktade dimensionen (Lukes, 2008). I denna dimension blir människans beteende observerbart där handlandet är påverkat av yttre faktorer. Jackie nämner i sitt citat att en chef bör kunna fatta svåra beslut, hen talade också om sin chef gällande att chefen ibland delar upp yrkeskategorierna i olika mötesgrupper. Detta skulle kunna påvisa att Jackie har en förståelse för att det är en eller två ytterligare faktorer som driver chefs beslut, läroplanen samt direktiv från en högre nivå. Denna förståelse står i motsats till Dylans citat, där hen kan ha upplevt att den förra chefen gjorde skillnad på yrkeskategorierna där barnskötarna inte fick möjlighet att närvara vid möten. Dylan fortsätter i citatet att ifrågasätta varför barnskötare inte får vara med, då arbetet på förskolan sker tillsammans. I relation till läroplanen (Skolverket, 2016) där chefen har ett ansvar över att motverka kränkande behandling mellan personal, kan detta möjligtvis vara Dylans känsla till orättvis behandling som synliggörs i talet. Utifrån den handlingsinriktade dimensionen kan det uppfattas som att Dylan gör sin röst och åsikt hörd, för att den i framtiden skall tas hänsyn till (Nilsson, 2015). I den kognitiva dimensionen, där makten används för att förhindra eller möjliggöra inflytande, blir jämlikheten i citaten en utgångspunkt (Lukes, 2008). I Ellis citat går det att utläsa att chefen valt att inte göra skillnad mellan yrkeskategorierna, det kan då tänkas att chefen valt att möjliggöra för hela personalgruppens inflytande på förskolan. Detta gäller även i Lous och Jackies citat. Den känslomässiga dimensionen, väljs makten att användas för att påverka någon (Lukes, 2008). Det syns i vidare utsträckning i chefs val att möjligen påverka hur Ellis, Lou och Jackie, tolkar och strukturerar sin omgivning. Det vill säga, deras arbetssituation kan ge en känsla av jämlikhet. En tänkbar analys av Jackie, Lous och även Dylans citat där de talar om möjligheten till fortbildning i förskolan, kan vara att de upplever sig inkluderade och värdesatta i relation till sin yrkeskategori. Detta kan även tänkas att deras chef vill utjämna kunskapsnivån mellan yrkeskategorierna för att skapa jämlikhet på arbetsplatsen.

I denna del av analysen blir det synligt att chefen har en stor betydelse för hur skillnaderna mellan barnskötare och förskollärare upplevs. Det finns förståelse för en chefs beslut i relation till att hen förhåller sig till faktorer som står över förskolechefens förfogande. Däremot kan beslutet även uppfattas att nedvärdera barnskötarna i relation till förskollärarna. Här synliggörs ett dilemma i förskolans läroplan (Skolverket, 2016) där förskolecheferna ska motverka kränkande behandling (t.ex. exkludering), bland personalen samtidigt som förskollärarna har ett särskilt ansvar i relation till arbetslaget. Utifrån analysen kan det även uppfattas som att chefs handlingar har en direkt påverkan på hur barnskötarna upplever sin sociala miljö på arbetsplatsen och sin känsla av inkludering i relation till sin yrkesroll. Detta då en chef har möjlighet att styra vem som får vara inkluderad och inte, i analysen kan det således tänkas att barnskötarnas chefer använder sin makt till att försöka ge dem tillgång till en kunskap som inkluderar dem i gemenskapen mellan barnskötare och förskollärare.

8.2.3 Avslutningsvis

I detta analyskapitel har förskolans läroplan (Skolverket, 2016) varit utgångspunkt. LPFÖ98 som är skapat ur samhällets nutida värderingar är i förändring och i analyserna synliggörs läroplanens direktiv som en möjlighet att höja förskolans yrkesposition. Ansvarsförskjutningen mellan

yrkeskategorierna skapar en hierarkisk ordning inom förskolan som tidigare inte funnits. Däremot blir det synligt att det finns delade uppfattningar av vad revideringen och kommande revideringar kommer innebära för arbetslaget och barnskötarna. Analyserna påvisar att det, utifrån gruppnivå, å ena sidan talas om att yrkeskategorierna inte är avgörande för hur arbetslaget fungerar. Medan det å andra sidan kan upplevas som en exkludering av barnskötarna inom organisationen när det kommer till olika samverkansgrupper. Utifrån individnivå talar barnskötarna om hur läroplanen behöver bli tydligare gällande arbetsuppgifter ifall organisationen vill uppnå en hierarkisk ordning, i och med att förskolläraryrket strävar efter att bli erkänd som en profession. Slutligen framhäver analyserna komplexiteten över att vara förskolechef när det finns andra faktorer att förhålla sig till, utöver t.ex. förskolans läroplan (Skolverket, 2016). Dels behöver förskolechefen förhålla sig till att motverka kränkande behandling bland personalen. Dels behöver förskolechefen förhålla sig till att förskolläraren har ett särskilt ansvar gentemot arbetslaget. Detta lyser på ett indirekt dilemma, då läroplanen inte erbjuder tydliga ramar för samtliga yrkeskategorier i förskolan, vilket kan tolkas skapa en direkt positiv eller negativ påverkan på barnskötarnas känsla av värde och i stort arbetsplatsens klimat. I och med att denna analys rörde förskolans läroplan som förändras i takt med samhället har den berört studien på samhällsnivå. I nästa kapitel berörs gruppnivån då barnskötarna talar om gemenskap i relation till förskolans klimat.

8.3 Förskolans klimat

Som nämnts i tidigare forskning har det inte uppkommit någon tidigare forskning om barnskötarnas reflektioner kring deras arbetssituation i relation till professionaliseringen. Utan förändringen har istället tagits upp av förskollärare samt förskolechefer över vad de tror att barnskötarna har upplevt. I och med att arbetsmiljön, för samtliga inom gruppen, kan komma i kläm under förändringar är det nödvändigt för barnskötarnas arbetssituation att de också får sina röster hörda (Robstad Andersen, 2006). För att komma närmare barnskötarnas syn på sin arbetssituation och vad som kan påverka den kommer detta analyskapitlet handla om förskolans klimat ur fyra olika faktorer. Först kommer ett avsnitt som rör barnskötarnas syn på deras inflytande och vad de talar om i samband med den. I ett andra skede lyfts barnskötarnas uttalanden om samarbetets påverkan på klimatet i arbetslaget. I ett tredje avsnitt ges en förståelse för barnskötarnas syn på konflikthantering och hur den är kopplad till deras personligheter. I ett sista och fjärde skede framställs deras syn på ledarskap och hur närvarandet av ett ledarskap kan bidra med tydlighet inom en atmosfär. Kapitlet avslutas med en kortare summering där avsnitten knyts samman på en gruppnivå.

8.3.1 Inflytande

I ett tidigare kapitel 4 *Tidigare forskning* har det nämnts att barnskötarnas egna röster inte har lyfts kring professionaliseringen av förskolläraryrket och hur deras arbetssituation har påverkats av denna. Det har dock av våra, forskarna, erfarenheter tenderat att barnskötarna själva känner sig bortglömda i denna fråga. Ett första steg i att undersöka om den framskrivna synen på barnskötarna stämmer överens med deras egna tankar är att undersöka deras känsla av inflytande i verksamheten. Citaten nedan synliggör hur barnskötarna talar om sitt inflytande i verksamheten:

Oh ja. Allt man säger. Alla har lika mycket inflytande. Vi lyssnar på varandra och delger varandra och kommer med förslag och är delaktiga på möten och alla får lov att komma till tals och möjlighet att påverka om man vill.

(Jackie)

Väldigt viktigt att man får inflytande. Sen säkert jätteolika hur man är som person som barnskötare men jag... I vårt arbetslag är det viktigt att man pratar med varandra. Att vi, alla får sin röst hörd. Att vi arbetar tillsammans och inte enskilt. Det blir tryggare för barnen också.

(Lou)

Ja det tycker jag (talar om hen har inflytande). Det beror på vem man jobbar med och vilken kultur det finns i förskolan. Här görs ingen skillnad på vilken utbildning man har. Det är uttalat av chefen. Jag är med på planeringar och delar mina idéer. Det är en bra balans. Båda har lika ansvar. Jag får vara med på lika villkor.

(Ellis)

Ja, här (talar om sitt inflytande). Vi har en närvarande chef som är intresserad av hur saker och ting är. Hon är inte långt bort om man behöver henne och fråga något. (...) Här finns det diskussionsgrupper, där det bara är förskollärare i grupper som handlar om pedagogiska frågor, men jag är med på exempelvis lärgrupper. Varför har man inte de ihop, varför jobbar man bara ihop.

(Dylan)

Samtliga barnskötare talar om hur inflytandet påverkas av huruvida deras röster blir hörda eller inte men de frångår snabbt talan om sitt egna inflytande och lägger vikt på allas inflytande där dialoger är i fokus. Det kan i intervjun med Dylan uppfattas att hen kan ha en delad syn på sitt inflytande. Då hen menar att inflytande ges till hen då de har en bra chef som ser hen, men att hen i viktiga möten beskriver sig själv som exkluderad av chefen i relation till sin yrkeskategori. Ellis talar också om sin chef i relation till sin känsla av inflytande då det kan tolkas som att chefen uttalat har satt en norm på hela förskolan, där möjlighet till inflytande inte skall påverkas av vilken utbildning de har. Lou lyfter något som de andra inte talat om i relation till sitt inflytande, nämligen hur barnen kan påverkas av pedagogernas klimat.

I barnskötarnas arbetslag kan det urskiljas en röd tråd i att det förekommer dialoger där alla lyssnar på varandra, där idéer och tankar får finnas samt att allas input är lika viktiga att bli hörda oavsett vilken yrkesroll man har. I barnskötarnas arbetslag kan det tänkas att en eller flera har tagit sig an något som Nilsson (2015) benämner som samspelsroll. Individer som har en samspelsroll sätter stämningen i gruppen i fokus samtidigt som denne person ser till att alla synliggörs och tas tillvara på. I och med att barnskötarna talar om hur alla får komma till tals, oavsett vem man är, kan det uppfattas som att arbetslagets atmosfär har denna goda stämning som beskrivs är av vikt för individer med en samspelsroll. Med detta i åtanke blir det synligt hur det kan finnas individer i barnskötarnas arbetslag som tar på sig en samspelsroll omedvetet eller medvetet. Jackie, Ellis och Dylan förflyttar däremot deras känsla av inflytande direkt till deras chef. Chefen delar ut arbetsuppgifter och sätter en norm i hela förskolan över hur hen ser på inflytande, vilket tolkas påverka hur barnskötarna ser på sig själva. Att delegera ut arbetsuppgifter i syfte att sträva mot ett gemensamt mål kopplas av Nilsson till en individ som har en uppgiftsroll. Det kan antas som att cheferna har en sådan uppgiftsroll, i barnskötarnas ögon. I och med att chefen i denna uppgiftsroll har stort inflytande i hur arbetsuppgifter delas ut kan dessa förmedla från hen med ord eller andra handlingar hur klimatet skall se ut och hur barnskötarna ser på sig själva och sin rätt till inflytande. Hur chefs uppgiftsroll kan upplevas påverka klimatet i barnskötarnas arbetslag går också att koppla till en formell grupp. En formell grupp enligt Nilsson innebär att arbetet sker med hjälp av en tydlig ledare mot ett gemensamt mål. Barnskötarna talar inte enbart om sitt inflytande utan övergår snabbt i att tala om allas inflytande och hur viktigt det är för klimatet att hela arbetslaget har inflytande. Den formella gruppen blir synlig på så vis att chefen blir ledaren som för arbetet framåt tillsammans med hela arbetslagen då barnskötarna lyfter hur alla har inflytande i arbetet med barnen. Den formella gruppen Nilsson beskriver kan även appliceras på Lous uttalande där hen uttrycker sig i hur barnens trygghet kan påverkas av hens och arbetslagets inflytande. Lou kan tolkas koppla allas inflytande till en enad front för barnen som i sin tur kan gynna deras känsla av trygghet. I en enad front kan hela arbetslaget på så vis kopplas till den tydliga ledaren inom den formella gruppen som i sitt ledarskap strävar mot målet, en trygg barngrupp.

Barnskötarna talar om hur de har ett inflytande men frångår snabbt sitt egna inflytande och börjar istället tala om allas inflytande och hur detta kan ha stor påverkan på hur deras arbetsmiljö ser ut. De nämner inte sin egna känsla av inflytande i relation till deras yrkeskategori utan de talar om hur den kan påverkas av en stämning, en stämning som kan vara uppsatt av chefen. Chefen kan med

ord eller handling påverka hur en barnskötare ser på sig själv och sin möjlighet och rätt till inflytande. Därigenom talar barnskötarna om hur chefen inte lägger vikt på yrkeskategorierna i strävan om att ge inflytande till alla i gruppen. En av barnskötarna tar in ytterligare en faktor när hen blir tillfrågad att tala om sitt egna inflytande, barnen. Det synliggörs hur allas inflytande leder till en god atmosfär i arbetslaget och även en enad front som i sin tur kan påverka barnens känsla av trygghet.

8.3.2Samarbetet

Samarbetets vikt för arbetslagets klimat synliggörs eftersom det, enligt Sheridan et al. (2011), har stor påverkan på barnens välbefinnande och som är fokus inom förskolans verksamhet. Det samarbetet som fokuseras på nedan är hur barnskötarna talar om en grupp där olikheter är nödvändiga, samt där vikten av att alla kan komplettera varandra står i centrum istället för att det fokuseras på yrkeskategorierna. Att styrkor och svagheter behöver synliggöras för att arbetslaget skall kunna komplettera varandra på bästa möjliga sätt är något som lyfts i en tidigare studie men då utifrån förskolechefernas synvinkel (Brodin & Renblad, 2013). I följande analys ges en inblick ur intervjuerna som gjordes med barnskötarna:

Vi jobbar tillsammans. Alla ger olika saker. (...) Vi är beroende av varandra. (...) Det handlar om lagarbete.

(Ellis)

Det är bra att man är lite olika, men ändå att man tänker lite samma. Att man kan komplettera varandra i olika arbetsuppgifter. (...) Det är bra att det finns lite av varje. Barnen tyr sig till olika, vi behöver vara olika, olika sätt att vara. Vissa sätt är bra vid samlingar etc. Vi behövs allihop. (...) Vi delger varandra och kommer med förslag. Jag är ingen ledare. Andra behövs för att det ska gå framåt. Det behövs ifrågasättas för att vi ska komma vidare. Bra att vi är olika, det är en fördel. Alla olika personligheter behövs för att det ska funka i ett arbetslag.

(Jackie)

Jag kom inte tillbaka till arbetet i egenskap av barnskötare utan mer för att de ville ha mig som person, då jag känner till strukturen i verksamheten. (...) Jag har arbetat med en av personerna tidigare och jag vet vad hen står för, och hur vi kompletterar varandra... Just nu i arbetslaget jobbar vi mot en vi känsla både för barnen och oss. (...) Saknas det något oss emellan är det bra att ta in fler utifrån så man inte är av samma skrot och korn... Längre fram om man får en ny person är det viktigt att prata om förväntningar. Från oss ska det då vara tydligt i hur vi vill och tänker men ändå vara öppen mot ny person. Du får komma in i ett arbetslag. Sätta sig ner egentligen och tänka efter vad som är viktigt för oss. (...) Ansvarsområdena är inte utifrån våra yrkesroller. (...) Vi kan tillsammans.

(Juno)

I diskussionerna vi sitter med, så är det ju, det spelar ju ingen roll för det vi gör är ju hela tiden för barnen. Vi ska ju framåt och reflektera.

(Lou)

Alla fyra barnskötare talar om en vi-känsla, ett lagarbete och hur man i ett lag kompletterar varandra för att nå bästa resultat. Ellis lägger tonvikten på ett lag, en enhet där alla behövs för att det skall fungera. Jackie lägger mer vikt på hur olikheter är något att sträva efter då de kan komplettera varandra samtidigt som hen menar att det måste finnas någon form av samsyn i individernas olikheter. Juno menar på att det är viktigt att känna varandra i ett lagarbete men samtidigt att det är bra med nya medarbetare som kan erbjuda nya tankegångar och synsätt. Lou, Juno och Jackie talar om barnen men på lite varierande sätt. Lou har i sin koppling till samspel tydligt uttryckt att det är för barnen de samtalar och arbetar. Juno nämner barnen men i en anna utsträckning då hen syftar till att arbetslagets första mål är att skapa en vi-känsla inte bara för arbetslaget utan även för och tillsammans med barnen. Till sist är det Jackie som talar om barnen på så vis att det är positivt med olika personligheter inom arbetslaget då barnen också är olika och tyr sig därför till olika vuxna.

I citaten ovan blir Nilssons (2015) två rollfunktioner relevanta, samspelsrollen samt uppgiftsrollen, som påverkas av vilka egenskaper man besitter såväl privat som utbildning då alla barnskötarna talar om ett kompletterande samarbete. Alla fyra benämner en atmosfär som kan liknas vid att det finns någon eller några som tar på sig en samspelsroll. Samspelsrollen menar Nilsson (2015) innebär att stämningen i gruppen är viktig samt att medlemmarna blir stöttade, uppmuntrade och får sina idéer lyfta. Detta ser vi i citaten när de lägger vikt på allas kompetenser och kunskaper för att gruppen skall fungera. Jackie däremot kan tolkas vara den enda som uttalat är inne på att en uppgiftsroll är behövlig inom arbetslaget även om de andras brist i att säga det uttalat inte behöver utesluta att de också anser det. Någon som har en uppgiftsroll enligt Nilsson är en person som tydligt leder gruppen framåt genom att fokusera på det gemensamma målet, en person som stödjer gruppen i eventuell osämja. Det Jackie säger som kopplas till denna uppgiftsroll är att hen uttrycker sig om hur en ledare som ifrågasätter kan behövas för att arbetet skall komma framåt.

I en formell grupp beskriver Nilsson (2015) att det uttalat i en grupp finns olika roller som kan utgöras av både utbildning och person. En sådan grupp har även ett uttalat mål de strävar efter. Denna syn på en formell grupp blir synlig i barnskötarnas uttalande genom att ett gemensamt mål synliggörs, att samarbetet skall skapa ett lagarbete som består av ett bra klimat. Det kan på så vis tolkas som att de har uttalat att allas roll är att samarbeta i strävan mot ett bra klimat vilket också kan kopplas till den formella gruppens karaktär. Utöver anledningen att ha ett bra klimat kollegor emellan som vet hur de skall ta del av varandra nämner Jackie, Lou och Juno ett annat gemensamt mål, barnen. För att analysera en möjlig tolkning till varför dessa barnskötare benämnde barnen i sina utlåtanden kan en ytterligare aspekt uppdagas inom den formella gruppen. Inom den formella gruppen skriver Nilsson hur flera mål kan förekomma i ett lagarbete då alla individer i arbetslaget kan ha egna mål som inte behöver vara uttalade. Dessa mål beskrivs av Nilsson som att de däremot inte är bestämda av individerna helt själva utan de bygger på de förväntningar som finns på gruppen. De förväntningar som finns på arbetslaget förutom att samarbeta för ett lagarbete kan vara att deras olikheter är nödvändiga för ett arbete med barn. Detta eftersom alla barn är olika och kommer därför att ty sig till olika individer i arbetslaget. I relation till att barnen tyr sig till olika lyfts den sista faktorn Nilsson talar om i relation till den formella gruppen, att förväntningarna kan vara kopplade till både person men också vilka kunskaper man besitter. Denna koppling är relevant då barnskötarna inte talar om utbildning när de talar om att barn tyr sig till olika individer utan de talar mer generellt om hur barn dras till olika människor.

Förmågan att samarbeta och synen på samarbete kopplas i denna analys till att vara faktorer för hur ett samspelande klimat i ett arbetslag kan bli möjligt. Synen på samarbete som blir synlig i avsnittet är att ta vara på varandra och varandras olikheter. Olikheterna som framkommer som en fördel i ett samarbete nämns också som en fördel för barnen i och med att även barnen är alla olika. Dessa olikheter benämns inte ha med utbildning att göra utan de talar om olikheter på ett mer generellt plan som människa. Det framkommer hur det kan tolkas som att barnskötarna inte endast identifierar sig utefter deras utbildning utan också utefter deras personlighet och hur de, med alla deras egenskaper, är viktiga i ett arbete med en barngrupp där alla är olika och tyr sig till olika.

8.3.3Konflikter

Då konflikter ofta kommer i samband med förändringar som exempelvis revideringar av förskolans läroplan ville vi undersöka hur barnskötarna talar om konflikter. Gruppdynamiken i ett arbetslag kan med andra ord påverkas av hur de inom gruppen ser på konflikter, konflikthantering och kommunikationen inom dem. Denna syn kan i sin tur påverka om relationerna byggs på förtroende och respekt för varandra eller inte (Robstad Andersen, 2006). I intervjuerna ville vi endast få svar på vem de går till om något inte fungerar samt vad det berodde på, dock fick vi ett bredare omfång i detta än vad vi hade trott. Vi blev insatta i hur de ser på konflikter över lag, hur deras personlighet speglar denna syn samt hur barnen kunde sättas i koppling till detta. Nedan följer citat från

barnskötarna som handlar om hur deras person påverkar deras syn på konflikter och hur de löser dem:

(Talar om hur hen önskar att meningsskiljaktigheter skall tas upp) Ser det man behöver förbättra, säger det på ett sätt så att man förstår att det leder till något bra. (...) Om något inte fungerar talar jag med någon jag bondar med, någon jag har en relation med, en person som öppnar sig tillbaka. Denne personen visar att hon är människa även med barnen. Det är professionellt, tillit skapas till barnen när man visar att man inte är perfekt. Världen ser ut så.

(Dylan)

Vi har högt i tak. Vi pratar med varandra även om vi inte alltid behöver vara ense. (...) Jag pratar med personen jag vill lösa det med. Ofta är det missförstånd som ligger bakom konflikter och då är det bättre att reda ut det. Jag måste föregå med ett gott exempel för barnen. Vi måste göra det vi vill att barnen ska göra.

(Ellis)

(Hen talar om det bör finnas uttalat vad som förväntas i ett arbetslag av varandra) Det är inte så viktigt så länge det är ett öppet klimat. Man kan både säga till och ta det. Så länge jag kan uttrycka mig, hoppas de kan emot mig så spelar det ingen roll. Vi har det klimatet nu. Personkemin spelar roll. (...) Om man inte ser till arbetslaget och säger: det är din tur att byta blöjor kan det bli negativt och bildas konflikter. För då är vi inte ett arbetslag på det sättet. (...) Jag går till personen själv om något inte fungerar. Det beror på hur personen kan ta det. Man får känna hur man säger om vad och till vem. Jag är sån som person. Jag bara säger det och tar det direkt.

(Juno)

I vårt arbetslag är det viktigt att man pratar med varandra. Att vi, alla får sin röst hörd. (...) Det är klart, det gör man ju först, jag tar upp det med den personen det rör på någon planering. (...) Hur arbetslaget tar emot det... Det beror på hur man lägger fram det. Man måste ju kunna prata med varandra för allas bästa. Man kan inte tycka samma om allt. Det är oftast inget personligt. Man jobbar ju ganska tajt ändå.

(Lou)

Vi pratar mycket, alltid och diskuterar. Det är viktigare i nya arbetslag för då måste man från början se till så att man tänker samma och vad som förväntas av en. (...) Vi lyssnar på varandra, alla får lov att komma till tals. Vi pratar hela tiden i mitt arbetslag. Kommer fram till saker tillsammans med idéer. (...) Beror på vad det gäller. Ibland vill jag ha råd först innan man tar upp det i arbetslaget. Annars direkt med de det gäller. Jag går till henne för att jag litar på henne, att hon har bra åsikter, kan se flera sidor, som jag vet resonerar bra.

(Jackie)

Alla barnskötare lyfter hur de väljer att förebygga för konflikter på så vis att de talar om att det skall vara högt i tak och att ett öppet klimat bör finnas. De nämner också hur ett öppet fortlöpande samtal inom arbetslaget kan vara en förebyggande faktor. En förebyggande faktor kan också synliggöras i hur de talar om sin inställning till konflikter. Det kan tolkas som att Ellis inställning ligger i att hen ser på de flesta konflikter som missförstånd och kan därför antas att konflikter inte behöver vara något negativt. Juno och Lou talar om sina inställningar på så vis att det är av vikt hur saker sägs i konflikter för att de skall tas emot och ske på bästa möjliga sätt. Alla barnskötare lyfter hur de vill tala med personen det rör om något inte känns bra. Däremot beskriver Dylan och Jackie hur de kan gå till en utomstående de känner tillit till för att få perspektiv för att inte gå förhastat in i en konflikt. Barnskötarna kan uppfattas som klara i att en samsyn inte alltid behöver nås i en konflikt så länge den talas om. Dylan tar det vidare i att det är önskvärt att konflikterna skall leda till något för att de skall vara värda att ha. En av de tydligaste skillnaderna i barnskötarnas utlåtanden är att barnen endast nämns av Dylan och Ellis. Dylan talar om barnen i samband med att deras tillit vinns om man visar sig vara människa även för dem och inte bara inför sina kollegor. När Ellis talar om barnen beskriver hen sig som en förebild i sitt sätt att hantera konflikter på.

För att analysera ovanstående som bygger på hur kulturen kan påverkas av hur konflikter kan förebyggas, hur de lyfts, vad de skall leda till samt deras inställning till dem blir Nilssons (2015) begrepp kontextberoende- samt kontextoberoende kultur relevanta. Nilsson beskriver en

kontextoberoende kultur som en där konflikter inte ses som något negativt och att de endast ses som något som skall lösas. I relation till den kulturen kommer barnskötarnas utlåtande, rörande en fast syn på konflikter som de har, kopplas till den kontextoberoende kulturen. Alla barnskötarna talar om en öppen atmosfär som kan kopplas till att konflikter inte behöver ses som något negativt så länge det sker en fortlöpande öppen kommunikation. Därav ses atmosfären ur en övergripande syn som en kontextoberoende kultur. En ytterligare övergripande syn som kan kopplas till den kontextoberoende kulturen är hur samtliga barnskötare talar om en konflikt som något som bör lösas utan några större frågetecken med personen i fråga. Den kontextoberoende kulturen kan mer ingående synliggöras i Ellis citat då hen hanterar konflikter utifrån sitt fasta sätt att se på konflikter, att de ofta är missförstånd som skall redas ut. Ellis beskriver att hen även försöker föregå med gott exempel för barnen för att de också skall få detta synsätt. Vidare kan det i Ellis och Lous utlåtanden också visas en medvetenhet av att samsyn inte behöver vara slutprodukten av en konflikt utan att det viktigaste är att den reds ut. Fokus på att reda ut konflikter går i enlighet med den syn Nilsson beskriver kan urskiljas i den kontextoberoende kulturen. Till sist tolkas Dylans tankar om att det upplevs lättare att ha en konflikt med någon man anförtror sig till, än vem som helst, vilket gör att klimatet inte är helt kontextoberoende. Dylan för även vidare denna syn hen har till att pedagoger bör skapa tillit till barnen genom att visa sig som människor som inte är felfria.

För att ta oss in på tolkningar utifrån den kontextberoende kulturen lyfts här hur barnskötarna talar om en respekt för den andre och hur det kan bero på yttre faktorer om en konflikt är värd att ha eller inte. Den kontextberoende kulturen innebär enligt Nilsson (2015) att det är önskvärt att inte skapa en scen runt en konflikt och att det tillhör denna kulturen att då av respekt för den andre välja att inte konfrontera. Dylan har ett sätt att se på konflikter som att de endast är värda att ha om de har en mening, att det medför till något samt att de är konstruktiva. En möjlig tolkning av detta är att Dylan av en eller annan anledning inte vill ha konflikter om de inte skall leda till något vilket kan sättas i relation till den kontextberoende kulturen där man av respekt väljer att inte konfrontera någon för att inte skapa en onödig scen. En annan möjlig analys utifrån Nilsson är att Dylan och Jackie lutar sig lite mot en kontextberoende kultur på så vis att det anses av vikt att inte gå in i en konflikt innan hen fått perspektiv med hjälp av en utomstående som är objektiv som då kan liknas vid respekt för den andre.

Det synliggörs i ovanstående analys hur alla barnskötarna har en fast syn på konflikter och hur detta speglas i deras hantering av dem samt hur deras syn kan bilda en förebyggande faktor för att konflikterna skall uppfattas negativa och ha en karaktär som upplevs besvärlig. Det blir tydligt hur barnskötarna inte ser konflikter som något negativt då en öppen atmosfär finns i arbetslagen där fortlöpande samtal sker. En av barnskötarna lyfter att konflikter skall ses som missförstånd och därför ses det av vikt att lösa dem. Denna syn kan överföras till barnen då hen vill föregå med ett gott exempel. Det kan kopplas till att hen vill vara en förebild. Det förekommer också en syn över att konflikter skall lösas och redas ut även om en samsyn inte behöver vara slutprodukten. De menar att konflikter bör leda någon vart för att de skall vara nödvändiga att ha. Vilket styrks i att några barnskötare går till en utomstående person innan de vänder sig till personen det rör då de kan få perspektiv på den eventuella konflikten på så vis och därigenom bestämma om den är värd att lyfta eller inte. Till sist synliggörs hur barnskötarna även kan välja att vända sig till personer de anförtror sig till då de där är säkra i att konflikterna tas på rätt sätt. En barnskötare nämner hur det även är så barn kan se på det, att de vänder sig till pedagogerna om de upplever att de inte är perfekta och att de kan inse sina brister.

8.3.4 Ledarskap

Ofta nämns att barngruppen är i behov av tydliga ledare i pedagogerna men allt för sällan benämns att även ett arbetslag kan vara i behov av en ledare för att arbetsklimatet skall bli både tydligare och bättre. I kapitel 4 *Tidigare forskning* lyfter Sheridan et.al (2011) att forskollärarna som medverkade i studien uttryckte att arbetslagen är i behov av en ledarroll inom förskolans

verksamhet. I Brodin och Renblads (2013) studie beskrivs det hur cheferna menar att allas möjlighet att dela sina idéer i ett arbetslag kan göras med hjälp av en ledare och hur detta är en del i att säkerställa förskolans kvalitet. I förskolans läroplan (Skolverket, 2016) står det att förskolechefen skall agera som en pedagogisk ledare för alla som arbetar inom förskolans verksamhet. Nedanstående citaten belyser hur barnskötarna talar om ledarskap överlag och hur närvarandet av ett ledarskap kan påverka kulturen på arbetsplatsen:

Det är skillnad på att leda och att styra. När man styr tänker man bara på sig själv. När man leder tänker man på helheten. En ledare står även främst i svåra beslut.

(Ellis)

En som får med sig alla i det man vill på ett bra sätt.

(Lou)

Det positiva är då kanske att man ser skillnader. (...) En bra ledare ser väl till så att det kompletteras tänker jag men att allt blir gjort ändå. Fördela ut ansvar eller delegera ut.

(Juno)

Ser det man behöver förbättra, säger det på ett sätt så man förstår att det leder till något bra. (...) Ser till att kompetenser tas tillvara på. En ledare följer upp... Man kör en båt och så är det en styrman som styr båten. Det måste finnas en styrman. Och så gör de andra en sak för att det ska föra båten framåt. Den behöver inte kunna allt och den behöver inte ha den formella utbildningen utan det ska vara någon som för människor framåt. (...) En ledare slutar aldrig reflektera.

(Dylan)

En ledare är bestämd och vet vart vi är påväg, vet vad som gäller, kunna ta svåra beslut. Bestämd och rak när det behövs. Vi måste förhålla oss till det.

(Jackie)

Utifrån alla barnskötarnas uttalanden finns det inte endast positiva och negativa egenskaper en ledare inom förskoleverksamheten kan besitta utan de talar också om vad de lägger in i ordet ledare. Ellis och Jackie beskriver båda hur ledare behöver fatta tuffa beslut. Juno, Jackie och Dylan talar om hur en ledares uppgift är att se skillnader och använda dem på bästa möjliga sätt genom att se helheten. Som ledare handlar det också utifrån Lou hur saker läggs fram. En ledare behöver veta vart de är på väg, hur de kan ta sig dit tillsammans och ledaren slutar aldrig upp i reflekterandet av arbetet som utförs genom att följa upp.

I och med att barnskötarna talar om tydlighet i sin beskrivning av en ledare inom förskoleverksamheten blir begreppet undvikande av osäkerhet relevant. Enligt Hofstede och Hofstede (2005) beskrivs det som att tydlighet i ansvarsfördelning används som en förebyggande faktor för att hantera det obekväma. Det liknas vid Ellis och Jackies syn om att en ledare är den som behöver ta de tuffa besluten och Jackie utvecklar sitt svar med att en ledare också behöver vara bestämd och rak om det behövs. Denna tydliga arbetsuppgift som en ledare bör besitta, att ta beslut om saker, kan därför ses som att ledaren kan förebygga att obekvämheter uppstår inom arbetsgruppen. Undvikande av osäkerhet kan vidare kopplas till hur Juno beskriver en ledare som någon som fördelar ut arbetsuppgifter. Detta utlåtande kan också kopplas till individualismen eftersom individualism enligt Hofstede och Hofstede innebär att uppgifter delegeras ut och görs av individerna. Då individualismen också innefattar en tydlig måluppfyllelse blir Junos tankar också relevanta, angående att ledaren bör vara tydlig i vart hen vill komma. Ellis beskriver sin syn på ledarskap genom att delge oss två olika begrepp, leda och styra. Att styra innebär för hen att tänka på sig själv medan att leda innebär att tänka på en helhet. Att tänka på en helhet kan liknas vid individualismen eftersom det krävs ett tydligt mål med utdelandet av uppgifter för att kunna sträva mot en helhet. Dylan ger oss istället en metafor som kan kopplas vid en atmosfär där individualismen blir synlig. Hen beskriver en båt där en styrman finns med för att leda människor framåt och de andra som sitter i båten är delaktiga i arbetet att föra båten framåt.

Utifrån hur Jackie beskriver att de måste förhålla sig till det som ledaren bestämmer lutar mot en ojämlig maktbalans mellan arbetslaget och denne ledare. När en ojämlig maktbalans är accepterad av denne som är lägre i position beskrivs det av Hofstede och Hofstede (2005) som maktdistans. Jackies accepterande för denna ojämlika maktbalans kan tyda på att hen anser denna atmosfär som korrekt och detta gör också att situationen liknas vid begreppet maktdistans. För att komma närmare atmosfären kommer Dylans och Lous citat lyftas utifrån en kollektivistisk struktur. Begreppet beskrivs av Hofstede och Hofstede som en atmosfär där gruppens goda relationer är centrala samtidigt som tydligheten finns över det organisatoriska. Lou beskriver hur en ledare får med sig alla på ett bra sätt vilket kopplas till de goda relationerna samtidigt som organisationen sköts. Dylans tankar lyser på att en ledare vet hur information skall förmedlas för att den skall tas emot väl och att det är en viktig egenskap för en ledare att besitta. Båda dessa utlåtanden liknas vid det som kännetecknar en kollektivistisk struktur.

I analysen synliggörs hur ledare är ett ord som kan vara kopplat till mer än en förklaring. Det är två barnskötare som framhäver detta mer tydligt än de andra genom att lyfta ett motsvarande ord, styra, alternativt beskriver en metafor som speglar den tydliga bilden de vill framföra av vad en ledare är. Dessa utlåtanden motsvarar de andra barnskötarnas sätt att beskriva vad en ledare kan vara inom förskolans verksamhet. En ledare beskrivs i analysen som någon som kan påverka atmosfären. Sättet en ledare påverkar till det positiva är genom att hen har ett tydligt mål, att hen delegerar respektfullt, att hen tar rollen som någon som står för slutliga beslut både stora och små som små. Det uttrycks en trygghet i det sistnämnda, att en ledare har slutordet i och med att de resterande då inte behöver hamna i konflikter med varandra rörande detta.

8.3.5 Avslutningsvis

För att sammanställa alla fyra avsnitten som rör förskolans klimat återkopplar vi till gruppnivån. Analyskapitlet synliggör att barnskötarna ofta talar om ett arbetslag när de talar om sin arbetssituation mer än de talar om sin yrkesroll i relation till professionaliseringen. Det framställs i och med det, hur de inte endast identifierar sig utefter deras utbildning. Barnskötarna lyfter i samband med en god arbetsmiljö allas vikt till inflytande samt förmågan att ta vara på varandra och dess olikheter. Det beskrivs hur barnskötarna talar om att alla har den uppgiften, att lyfta varandra, istället för att framhäva att en ledare i arbetslaget skall stå för det. Även om barnskötarna talar om en enad front förekommer det konflikter i alla arbetslag, däremot kan kommunikationen runt konflikter se annorlunda ut. Barnskötarna lyfter hur de ser konflikter som konstruktiva och att deras syfte är att redas ut för att kunna säkerställa att den goda atmosfären och ett vidare arbete för en barngrupp skall synas. Det gör att barnskötarnas sätt att se på konflikter bidrar till arbetslagets enade front som i sin tur bidrar till förskolans kvalitet. En faktor som kan motverka konflikter är om en ledare finns närvarande för att respektfullt men bestämt tar beslut som arbetslaget skall rätta sig efter samtidigt som deras gemensamma mål är tydligt, ett arbete för barnen. Till sist blir det synligt hur barnskötarna anser att allas inflytande och allas samarbete mellan olika individer leder till något positivt för barnen, som faktiskt är fokus i förskolan.

8.4 Summering

I resultatet synliggörs det hur barnskötare talar om sin verklighet och hur den påverkar deras sätt att se på sig själva och hur de handlar mot andra. Det finns en föreställning av vad en barnskötare är i samhället och den kan ha påverkat hur de ser på sig själva. Barnskötarna kan tolkas hävda sin egna utbildning samtidigt som de lyfter hur deras livserfarenheter också är av värde och kan överbrygga den hierarkiska maktordning som bildats inom förskolan. Barnskötarnas syn på sig själva och sin arbetssituation kan även påverkas av vad som sägs om dem eller inte sägs om dem i LPFÖ98. Utifrån individnivå talar barnskötarna om hur läroplanen behöver bli tydligare gällande arbetsuppgifter ifall organisationen vill uppnå en hierarkisk ordning, i och med att förskolan strävar

att bli erkänd som profession. Vidare erbjuder inte läroplanen tydliga ramar för samtliga yrkeskategorier i förskolan, vilket kan tänkas skapa en direkt positiv eller negativ påverkan på barnskötarnas känsla av värde och i stort arbetsplatsens klimat. Utifrån gruppnivå synliggörs det att de inte talar om att yrkeskategorierna är avgörande för hur arbetslaget fungerar. De lyfter istället hur det är av vikt att ta vara på varandras kunskaper och olikheter för ett bra samarbete. Olikheter ses som en styrka då barnen är i behov av olika individer då de själva är olika och kan dras till olika personligheter. Barnskötarna belyser också hur konflikter ses som konstruktiva och att deras syfte är att de skall redas ut för att kunna säkerställa att den goda atmosfären och ett vidare arbete för en barngrupp skall synas. Till sist framhävs hur barnskötarnas syn på sig själva också har med inre faktorer att göra, på så vis att den kan koppla till vilken typ av personlighet man har och huruvida man vågar stå upp för sig själv. En vidare sammanfattning av analysen framkommer i en diskussion i nästa kapitel 9 *Diskussion*.

9 Diskussion

Detta kapitel omfattar: Ett första avsnitt där en resultatdiskussion lyfter och kopplar samman intressanta samt centrala delar, från analyserna med den tidigare forskning som syns i kapitel 4 *Tidigare forskning*. Det andra avsnittet är avsett att knyta diskussionen till studiens två frågeställningar (1) Hur talar barnskötare om sin yrkesroll i relation till professionaliseringen? och (2) Hur talar barnskötare om sin arbetssituation i relation till professionaliseringen? I ett tredje avsnitt framförs en friare tolkning av resultatet och en slutdiskussion om hur studiens resultat står i relation till tänkta didaktiska konsekvenser för förskolans verksamhet. Avslutningsvis i ett fjärde avsnitt lyfts studiens relevans i relation till vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet samt till förskollärares yrkesutövning.

9.1 Resultatdiskussion

Till en början vill vi påminna om vårt syfte, att höja barnskötares röster i relation till professionaliseringen. För att få syn på detta fokuserar den första frågeställningen på hur barnskötarna, i vår studie, talar om sin yrkesroll i relation till förändringar inom förskolans organisation. Den andra frågeställningen fokuserar istället på hur de talar om sin arbetssituation i relation till förändringarna. Dessa frågeställningar bildar en grund för nedanstående diskussion.

Resultatet lyfter hur det kan tolkas som att barnskötarna står starka i sin roll som barnskötare, men även att samhällets syn samt det föreställningarna på yrkeskategorin kan ha medfört en påverkan på hur inställningen ser ut till deras roll. Deras inställning och att de är starka i sin roll synliggörs när de talar om att de behöver stå upp för sin roll i relation till att det finns en medvetenhet om att maktförhållanden i arbetslaget även gäller mellan individer och inte enbart mellan yrkeskategorier. I resultatet blir det även synligt att barnskötarna inkluderar sig själva i arbetslaget genom att de talar om att utbildning och livserfarenheter skall komplettera varandra, egenskaperna och olikheter är av vikt när det kommer till ett arbete där man möter barn. Detta går hand i hand med hur en del av förskollärarna talar om, i Kuisma och Sandbergs (2008) studie, att alla i arbetslaget bidrar med olika förmågor. Och att barnskötare kan vara lika professionella i sin vård av barnen som

förskollärare kan vara professionella vad gäller den pedagogiska praktiken. En annan del av förskollärarna lyfter dock att det finns en skillnad på kunskaper mellan de två yrkeskategorierna, kopplat till utbildning. Denna syn på skillnaderna mellan barnskötare och förskollärare kan i vidare syfte länkas till förskolans inträde i utbildningsdepartementet, och det ökade kravet på att kunskaperna hos personalen behöver vila på en vetenskaplig grund (Pramling Samuelsson & Sheridan, 2010).

I vår studie blir det tydligt att barnskötarna talar om skillnader i relation till att utbildningarna ser olika ut för yrkeskategorierna. Det finns förväntningar från barnskötarna på att förskollärare skall besitta mer kunskap i relation till den vetenskapliga grunden, de är även legitimerade att utföra yrket i förskolan och har det övergripande ansvaret för verksamheten. Dessa förväntningar kan tolkas grunda sig i läroplanens (Skolverket, 2016) formulering *Förskollärare ska ansvara för*, och även i relation till skollagen (SFS 2010:800) att det "13 § Endast den som har legitimation som lärare eller förskollärare och är behörig för viss undervisning får bedriva undervisningen" (ibid.) Barnskötarna i studien talar om att det finns skillnader, samtidigt visar de en förståelse för professionaliseringens påverkan på läroplanen. Det finns en acceptans hos barnskötarna, att förskollärarna har ett särskilt ansvar i relation till arbetslaget och att de då besitter en högre formell status inom organisationen. Det synliggörs även en förståelse för att en chefs beslut gentemot arbetslagen står i relation till riktlinjer från högre instanser, och att det kan skapa tydliga skillnader mellan yrkeskategorierna och vilka som inkluderas vid olika tillfällen.

Enligt Robstad Andersen (2006) är det vanligt att stora förändringar inom en organisation bidrar till att bilda nya maktordningar och skillnader mellan positioner. Detta skulle kunna kopplas till hur förskolans organisation, efter revideringen, har skapat skillnader mellan yrkeskategorierna och därmed skapat en hierarkisk ordning inom förskolan som tidigare inte funnits. Hur väl en förändring omhändertas beror på hur tydligt den är formulerad, enligt Robstad Andersen, i vår studie är läroplanen den del som förändrat förskolans organisation. Barnskötarna, i vår studie, talar om LPFÖ98 i termer om att den är otydlig, detta då det finns en förståelse för att organisationen skapat tydliga skillnader i formell status mellan yrkeskategorierna. Däremot delar inte innehållet, i läroplanen, lika tydligt upp hur arbetet inom arbetslaget skall fördelas. I intervjuerna jämför barnskötarna förskolans organisation med t.ex. ett sjukhus. På ett sjukhus finns en tydlig struktur vad gäller ansvar kopplat till vem som gör vad, denna tydlighet kan kopplas till den del som förskolan saknar i strävan att göra förskolläraryrket till en profession (Jarl & Rönnberg, 2015). Det kan tolkas som att barnskötarna talar om en förvirring angående att det finns en tanke om hierarkier inom förskolan men att det inte är uttalat och då vet inte arbetslagen hur de skall förhålla sig till det. Det är möjligt att barnskötarna önskar en tydligare läroplan men att det inte är önskvärt om läroplanen skulle dela upp ansvarsområdena till barnskötarnas nackdel. Frågan är då vad barnskötarna skulle anse vara en nackdel?

Kuisma och Sandbergs (2008) lyfter i sin studie, hur en del av förskollärarna uttrycker att uppgifterna skall delas upp i att barnskötare skall ta hand om omsorgen och att förskollärarna har ansvar för lärandet. I motsats uttrycks det i läroplanen (Skolverket, 2016) att lärandet och omsorgen skall bilda en helhet, vilket även kan kopplas till att några barnskötare i vår studie som uttrycker att de gör arbetet tillsammans och kompletterar varandra. Barnskötarna uttrycker sedan att det inte har med yrkeskategorierna att göra utan hur de olika personligheterna i ett arbetslag kompletterar varandra. Det blir tydligt att barnskötarna inkluderar sig själva i arbetslaget, vilket gör att det inte oproblematiskt kan dras en slutsats om att en nackdel för dem skulle kunna vara att de blir exkluderade ur den pedagogiska gemenskapen. Det är även möjligt att det är därför barnskötarna *behöver* stå upp för sin roll med hjälp av att de hävdar deras kunskap, i relation till att de besitter en utbildning samt att livserfarenheter spelar in. I resultatet blir det synligt att barnskötarna försöker att överbrygga den hierarkiska ordningen som skapats inom förskolans organisation i och med professionaliseringen. En känsla av en kommande exkludering skulle kunna vara en anledning till att denna överbryggnings sker. En andra sida av hur barnskötarna uppfattar vad en ny revidering

kommer att innebära för dem är att de inte tror att det kommer bli någon skillnad. Detta för att de talar om att chefen på deras arbetsplats inte gör skillnad mellan yrkeskategorierna. Vårt resultat skulle kunna ses som en vidareutveckling av Brodin och Renblads (2013) studie. På så sätt att chefernas förhållningssätt i och med revideringen, har gett en medveten tydlig bild av hur de vill att barnskötarna skall uppfatta den ansvarsförskjutning som blivit, att arbetssituationen fortsatt skall vara jämlik. Detta synliggör hur chefen med ord eller handling kan påverka hur en barnskötare ser på sig själv och sin möjlighet och rätt till inflytande. Cheferna i Brodin och Renblads artikel var enade i tanken om att alla inom arbetslaget var nödvändiga för att arbetslaget skulle fungera på bästa sätt. I vår studies analys blir det synligt hur barnskötarna talar om att den upplevda skillnaden mellan sig själva och förskollärarna kan till stor del påverkas av chefen. Barnskötarna beskriver hur chefen har makt att styra hur inkluderade barnskötarna känner sig i och med att förmedla sina tankar kring om allas kompetenser behöver tas tillvara på för ett fungerande arbetslag eller inte.

Även läroplanen kan, utifrån vår studies resultat, i och med sina otydliga ramar för samtliga yrkeskategorier i förskolan, ha påverkan på barnskötarnas känsla av värde i arbetslaget och deras känsla av arbetslagets klimat. I och med att läroplanen skriver fram förskollärarens ansvar gentemot arbetslaget samt motverka kränkande behandling inom arbetslagen måste hen ta hänsyn till det i sin verksamhet (Skolverket, 2016). Detta skapar en komplexitet för förskolechefen då det kan vara problematiskt att motverka kränkningar i arbetet att lyfta förskollärarna inom en verksamhet där hierarkiska ordningar tidigare inte funnits. Denna komplexitet har tidigare uppdagats i Brodin och Renblads (2013) studie, men då utifrån cheferna direkt om att de uttryckte en oro angående att de ändrade ansvarspositionerna kunde skapa konflikter inom arbetslagen angående arbetsuppgifter men också status. Vidare ansåg cheferna att kvalitén på förskolan nödvändigtvis inte endast behöver kopplas till att en förskollärare skall finnas i varje arbetslag utan att det också kan bero på hur arbetslaget förebygger konflikter inom arbetslagen (Brodin & Renblads, 2013). Det är det sistnämnda, förebyggandet och synen på konflikthantering, som barnskötarna i vår studie lyfter. Istället för att tala om vad konflikterna handlar om som exempelvis skulle kunna vara status och arbetsuppgifter. Det sätts i relation till Robstad Andersen (2006) att det är synen på konflikter som har en påverkan på om de uppfattas som negativa eller inte i ett arbetslag. Forskaren skriver också om hur en positiv syn på konflikter kan medverka i hur väl en stor förändring tas emot och hanteras inom arbetslag. Barnskötarna, i vår studie, lyfter en lösningsfokuserad syn där slutprodukten inte behöver vara en enad syn utan att det viktigaste är att de tas upp och reds ut. De talar även om hur en öppen atmosfär med högt i tak finns i arbetslagen. Denna syn på konflikter kan överföras till barnen för att föregå med gott exempel, vara en förebild. Barnskötarnas syn på konflikter kan liknas vid Robstad Andersens (2006) tolkning av en konstruktiv konflikt. Forskaren menar att dessa tar arbetslaget framåt och igenom förändringar, med hjälp av att det är högt i tak där förtroende och respekt finns för varandra som i sin tur skapar en samspelande miljö. Detta kan visa på att förändringarna som gjorts i läroplanen kan ha underlättats eller inte synliggjorts i och med barnskötarnas och arbetslagens fasta syn på att konflikter är till för att lösas tillsammans.

Att tillsammans lösa konflikter för oss vidare i hur barnskötarna talar om samarbete generellt. Barnskötarna belyser att arbetslagets klimat kan påverkas positivt om ett samarbete sker. Ett samarbete innebär för dem att ta vara på varandras kompetenser och att detta görs genom att synliggöra olikheter för att sedan kunna fördela ut arbetet på bästa möjliga sätt. Olikheterna benämns inte av barnskötarna som något som enbart har med yrke att göra utan om hela personen. Det sätts i relation till hur viktigt de anser att olikheter är även för barnen då de är olika och tyr sig till olika individer. Deras gemensamma mål kan därför vara att skapa ett samspelande klimat för sig själva i arbetslaget men också för barnen skull. Barnskötarna talar om, det Sheridan et. al. (2011) lyfter angående, att ett samarbete är a och o för barnens trygghet och lärande miljö. Forskarna skriver också fram att det gemensamma målet kan påminnas om vid eventuella konflikter vilket tidigare synliggjordes i barnskötarnas uttalanden runt konflikthantering. I Sheridan et al. (2011) studie lyfts också hur barnens trygghet påverkas av hur väl arbetslaget tar hand om varandra och hur de i sitt samspelande lättare kan få syn på hur de kan utvecklas för barnens skull. Denna tanke

kan sättas i relation till Brodin och Renblad (2013), i hur de beskriver att ett stabilt arbetslag har stor påverkan på barnens välbefinnande och därigenom förskolans kvalitet. Den stabila miljön barnskötarna lyfter, i vår studie, synliggörs i hur de tar vara på varandras olikheter i målet att ge alla barn de bästa möjliga förutsättningarna att vara trygga. Även förskollärarna i Kuisma och Sandbergs (2008) artikel beskriver hur viktigt det är att ta tillvara på alla förmågor som finns i ett arbetslag. I relation till det lyfter Sheridan et al. (2011) i sin artikel att barnens välmående påverkas av pedagogernas förhållningssätt till varandra. Vidare synliggörs det att pedagoger i en samhörighet är viktiga förebilder för barnen.

Barnskötarna, i vår studie, beskriver en enad front i och med att de talar om allas inflytande som skapar deras goda atmosfär som i sin tur skall spegla en bild till barnen om att de skall agera som pedagogerna själva gör. Att vara en förebild för barnen menar Sheridan et al. (2011) inte endast handlar om att ha en enad front som arbetslag utan också att de utgörs vara tydliga ledare för barnen och i arbetslaget. Då forskaren talade om ett ledarskap inom arbetslaget har analysen berört barnskötarnas tankar kring ledarskap. De nämner inte ledarskap som något eftersträvarsamt att en person skall ha i ett arbetslag men de nämner vad en ledare över lag kan tillföra en grupp. En ledare kan enligt barnskötarna påverka atmosfären positivt om denne strävar efter ett gemensamt mål genom att delegera ut arbetsuppgifter på ett respektfullt sätt. Den beskrivning barnskötarna i vår studie lyfter av en ledare går i linje med hur en ledare beskrivs både av förskollärarna i Sheridan et al.s studie och av förskolecheferna i Brodin och Renblads (2013) studie. Sheridan et al. (2011) lyser även på att förskollärarna som medverkade i studien uttryckte att arbetslagen inom förskolan är i behov av att någon har en ledarroll. Cheferna i Brodin och Renblads (2013) studie menar att en ledare kan vara en viktig del i ett kvalitetsarbete för förskolan. Barnskötarna i vår studie nämner dock inte att de har en ledare inom arbetslaget utan de kan tolkas som att de uppgifter en ledare kan besitta är antingen kopplat till en chef, alternativt att de delar på ledarrollen då alla är lika delaktiga i att se till så att alla lyfts i arbetslaget.

9.2 Återknytning till frågeställningar

Så, hur talar barnskötarna, i vår studie, om sin syn på yrkesrollen i relation till professionaliseringen? Strävan om att göra förskolläraryrket till en profession handlar om att höja yrkets status i samhället. En profession är definierbar som ett yrke där det finns en gemensam kunskapsbas, yrkesetiska råd samt auktoritet (Jarl & Rönnerberg, 2015). Barnskötarnas utsagor i studien kan tyda på att det finns en förståelse för att förskolan som organisation behöver höja sin yrkesstatus i samhället. Vi finner också att barnskötarna accepterat att strävan om att höja förskolans status och göra förskolläraryrket till en profession, möjligen kommer att innebära att arbetsfördelningen i arbetslagen ser annorlunda ut i framtiden. I relation till detta kan det tolkas som att vissa barnskötare hellre vill ha en hierarkisk ordning med en tydlig läroplan, där det står vad de olika yrkeskategorierna skall göra inom arbetslaget, än att de exkluderas helt ifrån förskolan. Det kan däremot också tänkas att barnskötarna upplever att de idag är inkluderade i avsnittet *arbetslaget ska* i läroplanen (Skolverket, 2016). Och att en revidering av läroplanen inte kommer att förändra hur de upplever att de, i sin yrkesroll, får inflytande i verksamheten. Anledningen till denna känsla av inkludering skulle kunna kopplas till deras person och hur de står starka i sin yrkesroll, barnskötare. Ännu en faktor som synliggörs, för känslan av inkludering, är chefens betydelse.

Detta leder oss in på den andra frågeställningen: Hur talar barnskötarna om sin arbetssituation i relation till professionaliseringen? Barnskötarna talar om sin arbetssituation i relation till chefen, i och med att denne kan sätta en norm på förskolan hur det övergripande klimatet skall se ut. De talar om sin arbetssituation genom att belysa vikten av ett samarbete där alla är inkluderade istället för att fokusera på professionaliseringens påverkan. Samarbetet bygger på att ta tillvara på varandras kompetenser, såväl utbildning som privat. Att ta tillvara på allas kompetenser kan ses som ett

ansvar som en ledare skall stå för, men barnskötarna i vår studie talar om att det är allas ansvar inom ett arbetslag. Det uttrycks att deras arbetssituation kan ses som positiv där man inte bara kompletterar varandras kompetenser utan även där olikheter lyfts, dels för att olikheter kan stärka deras arbetslag men också för att det kan stärka arbetet mot en varierad barngrupp. Till sist talar barnskötarna om konflikter, hur dessa inte ses som något negativt, då deras arbetssituation bygger på ett öppet klimat där ett fortlöpande öppet samtal sker. Vilket i sin tur är en del i att utvecklas både inom verksamheten och som arbetslag.

9.3 Slutdiskussion

Vårt resultat bygger på hur förskolan och samhället ser ut idag. Det som ligger till grund för studiens relevans är att det just nu inom förskolan upplevs problematiskt med två olika yrkeskategorier som skall ha olika status beroende på utbildning. Det medför en del didaktiska konsekvenser för förskolläraryrket. En skillnad mellan yrkeskategorierna är under förändring vilket har medfört hierarkiska ordningar inom en organisation som tidigare inte haft det. Förskollärarens position inom organisationen har bl.a. höjts i strävan om att stärka förskolans position i samhället. Enligt Jarl och Rönnerberg (2015), handlar denna positionshöjning om att få kalla sitt yrke för en profession vilket i sin tur skall leda till en eftersträvan om att vilja utbilda sig till förskollärare. Vår studie har byggt på en kunskapslucka angående att barnskötarna, som är den andra yrkeskategorin inom förskolans organisation, inte har synliggjorts i den rådande professionsdiskursen. Resultaten bygger därigenom på hur barnskötarna talar om sin syn på deras yrkesroll samt arbetssituation i förhållande till hur samhället har förändrats och ser ut idag.

Då barnskötarna är i fokus, lyfts först vilka didaktiska konsekvenser detta kan ha medfört på en individnivå. Så som förskolan ser ut idag finns det två yrkeskategorier som dominerar i arbetslagen, förskollärare och barnskötare. I läroplanen för förskolan skrivs inte barnskötarna ut, däremot skrivs förskollärarna fram i form av att de skall ha ett övergripande ansvar för att det pedagogiska arbetet sker. Det kan därför ses som otydligt om barnskötarna i framtiden endast kommer ta hand om omsorgsbiten då barnskötarna enligt en samhällelig bild ses som omsorgspersonal. Denna bild kan ha kommit som en konsekvens av att förskollärarna utifrån samhället börjar att ses mer som utbildare. Dessa syner från samhället krockar med att det i förskolans läroplan (Skolverket, 2016) står att lek, lärande och omsorg skall bilda en helhet. Barnskötarna i vår studie lyfter dock, trots att de upplever en enad front i sina arbetslag, en tanke om att de vill att deras yrkesroll och position inom arbetslaget skall bli tydligare för att förebygga för eventuella konflikter i framtiden. Men hur skall helheten bildas om det är olika individer som sköter de olika områdena? Det är möjligt att uppdelade arbetsuppgifter inte behöver upplevas som en didaktiskt negativ konsekvens för barnen. Däremot skulle en uppdelning av omsorg- och lärandeaktiviteter kunna vara problematisk då läroplanen för förskolan idag grundar sig på att lek, lärande och omsorg skall bilda en helhet. Det kan också gå emot det förskollärarnas utbildning påtalar idag, att alla omsorgssituationer innehåller lärande och alla lärandesituationer bör innehålla omsorg.

Barnskötarna i vår studie lyfter, i relation till eventuella konflikter, hur de anser att barnen mår bäst av att det uppstår en samspelande miljö i arbetslagen som sedan ger ett indirekt intryck på barnen. Det anses relevant för arbetet inom verksamheten, då det i LPFÖ98 (Skolverket, 2016) står att alla inom verksamheten skall agera som förebilder för barnen. Därav kan det kopplas till att även arbetslaget kan vara förebilder i hur de är mot varandra. Barnskötarna i vår studie talar om att det i nuläget inte är en uttalad skillnad i deras arbete i relation till förskollärarna vilket sätts emot den hierarki som upplevs skall ha skapats inom verksamheten. Det kan då ifrågasättas för vem och varför professionaliseringen är relevant. Däremot kan professionaliseringen ses som positivt, i och med att läroplanen förändras i takt med samhället och att det uppstår ny kunskap om vad ett barn behöver, för att främja barnens utveckling. Frågan är dock om ett exkluderande av barnskötarna är nödvändig för arbetet för barnens bästa? Kan samhällets strävan i att lyfta förskollärarna närmare

en profession i syfte att höja förskolans status i samhällets ögon, gjort att barnskötarna har hamnat i kläm och indirekt positionerats i en lägre status i samhället än tidigare?

9.4 Avslutningsvis

Det skrivs i en skollag (SFS: 2010: 800) om hur förskolan skall vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. I denna studie har det fokuserats mycket på den vetenskapliga grunden som, Håkansson och Sundberg (2012) lyfter, handlar om att kunskapen är baserad på vetenskapliga metoder. Det kan därför kopplas till att förskollärarna finns i verksamheten, vars utbildning bygger på vetenskaplig grund. Den beprövade erfarenheten beskrivs utifrån Håkansson och Sundberg som professionella erfarenheter, att lärare på ett systematiskt sätt lär av varandra, ser till att det dokumenteras och fördelas ut i världen. I och med att det i vårt resultat framkommer att barnskötarna som arbetat i många år har stor erfarenhet av att arbeta inom förskolans verksamhet har de kunskap att dela med sig av i ett arbetslag, för barnen. Barnskötarna lyfter också förskollärarnas kompetenser i form av utbildning och vidare säger hur de tar del och lär av varandra. Den beprövade erfarenheten kan därför liknas vid hur alla i verksamheten kan ha dokumenterat samt hur det kan ha spridits ut på ett systematiskt sätt i och med att de arbetar med ett systematiskt kvalitetsarbete. Det bildas utifrån detta en balans inom verksamheten av beprövad erfarenhet och vetenskaplig grund. Med denna definition blir det extra tydligt för oss hur vetenskap har betydelse för förskolans praktik i och med att personalen ska luta sig mot olika teorier som är avgörande för hur de ser på barn och hur de bäst förhåller oss till dem. Dessa vetenskapliga antaganden förändras med tiden, såsom all kunskap, i samband med att nya erfarenheter och kunskaper framkommer.

I och med tanken om att beprövad erfarenhet kan lyftas även av barnskötare samt att barnskötarna idag tillhör arbetslaget, anser vi det av vikt att barnskötarna får sina röster hörda. Vi har i vår studie bidragit med att upplysa hur några barnskötare talar om sin yrkesroll och arbetssituation i relation till professionaliseringen som kan vara en början i att täppa till den nuvarande kunskapsluckan. Barnskötarna i studien uttrycker att deras värde synliggörs till viss del men önskar att den skulle ses av värde i alla situationer där de känner att de kan påverka för barnens bästa. Vidare önskar vi att skapa en större och mer allmän förståelse för hur viktigt det är att allas röster blir hörda, då det idag finns två yrkeskategorier i förskolans verksamhet. Barnskötarna har som de själva uttrycker en utbildning och den anser vi bör värdesättas på samma sätt som vi utifrån en syn från samhället vill att förskolläraryrket och förskolan skall värdesättas. Det är av stor vikt att detta påbörjas då förskolans verksamhet idag består av både förskollärare och barnskötare. Vi önskar att studien når ut i svenska förskolor, då samhällets syn kan ha stor påverkan på hur något uppfattas. Det är av samhällets syn på förskolan, förvaring av barn, och dess status i samhället som utgjort startskottet i att erkänna förskolläraryrket som en profession. I önskan att höja förskollärarna och deras vetenskapliga grund kan barnskötarnas utbildning i samhällets syn förlikats med att bara passa barn. En föreställning som funnits på alla som arbetar inom förskolan kan nu ha förskjutits till barnskötarna. Därför är det återigen av stor vikt för oss, med vår studie, att lyfta och värdesätta barnskötarnas närvaro i verksamheten. Och att all personal inom förskolan bör vara medvetna om att samhällssynen kan påverka hur man själv ser på sin yrkesroll och sin arbetssituation. En vidare forskning som hade varit av intresse, är att undersöka ett större antal barnskötare med större spridning inom hela Sverige för att lyfta fler röster och på så sätt fylla igen denna kunskapslucka.

10 Referenslista

Ahrne, G., & Svensson, P. (2015). Kvalitativa metoder och samhällsvetenskap. I G. Ahrne & P. Svensson (Red.), *Handbok i kvalitativa metoder*. (s. 8–16). Stockholm: Liber.

Björndal, C. (2005). *Det värderande ögat*. Stockholm: Liber.

Bolander, E. & Fejes, A. (2015). Diskursanalys. I A. Frejes & R. Thornberg (Red.), *Handbok i kvalitativ analys* (s. 90–114). Stockholm: Liber.

Brodin, J., & Renblads, K. (2013). Reflections on the Revised National Curriculum for Preschool in Sweden – interviews with the heads, *Early child development and care*, 184:2, 306–321. doi. 10.1080/03004430.2013.788500

Börjesson, M. & Palmblad, E. (2007). Kapitel 1 - Introduktion. I M. Börjesson & E. Palmblad (Red.), *Diskursanalys i praktiken* (s. 7–28). Malmö: Liber.

Eriksson Barajas, K., Forsberg, C., & Wengström, Y. (2013). *Systematiska litteraturstudier i utbildningsvetenskap - Vägledning vid examensarbeten och vetenskapliga artiklar*. Stockholm: Natur och kultur.

Eriksson-Zetterquist, U & Ahrne, G. (2015). Intervjuer. I G. Ahrne & P. Svensson (Red.), *Handbok i kvalitativa metoder* (s. 34–54). Stockholm: Liber.

Förskolan. (2017). *Storsatsning på ny läroplan*. Hämtad 19-01-03, från <https://forskolan.se/storsatsning-pa-ny-laroplan/>

Hakvoort, I. & Friberg, B. (red.) (2015). *Konflikthantering i professionellt lärarskap*. (3., [uppdaterade och utökade] uppl.) Malmö: Gleerup.

Hofstede, G. & Hofstede, G.J. (2005). *Organisationer och kulturer*. Lund: Studentlitteratur.

Håkansson, J. & Sundberg, D. (2012). *Utmärkt undervisning: framgångsfaktorer i svensk och internationell belysning*. (1. utg.) Stockholm: Natur & Kultur.

Jarl, M. & Rönnberg, L. (2015). *Skolpolitik: från riksdagshus till klassrum*. (2., [uppdaterade och rev.] uppl.) Stockholm: Liber.

Kuisma, M., & Sandberg, A. (2008). Preschool teachers' and student preschool teachers' thoughts about professionalism in Sweden, *European Early Childhood Education Research Journal*, 16:2, 186-195. doi: 10.1080/13502930802141618

Lukes, S. (2008). *Maktens ansikten*. ([Ny utök. utg.]). Göteborg: Daidalos.

Nilsson, B. (2015). *Socialpsykologi: teorier och tillämpning*. Stockholm: Liber.

Pramling Samuelsson, I., & Sheridan, S. (2010). A turning-point or a backward slide: the challenge facing the Swedish preschool today, *Early Years*, 30:3, 219-227, doi: 10.1080/09575146.2010.513328

Regeringskansliet. (2018). *En förtydligad läroplan skall höja kvaliteten i förskolan*. Hämtad 2018-09-24, från <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2018/08/en-fortydligad-laroplan-ska-hoja-kvaliteten-i-forskolan/>

Rennstam, J. & Wästerfors, D. (2015). Att analysera kvalitativt material. I I G, Ahrne & P, Svensson (Red.), *Handbok i kvalitativa metoder* (s. 220–236). Stockholm: Liber.

Robstad Andersen, G. (2006). Conflicts during organizational change, *Nordic Psychology*, 58:3, 215-231, DOI: 10.1027/1901-2276.58.3.215

SFS 2010:800. *Skollag*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

Sheridan, S., Williams, P., Sandberg, A., & Vuorinen, T. (2011). Preschool teaching in Sweden – a profession in change, *Educational Research*, 53:4, 415-437, doi: 10.1080/00131881.2011.625153

Skolverket. (2016). *Läroplanen för förskolan*. Stockholm: Skolverket.

Sommer, D. (2008). *Barndompsykologi. Utveckling i en förändrad värld* (3:e utg.) Malmö: Liber.

Stukát, S. (2011). *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. (2. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Svensson, P., & Ahrne, G. (2015). Att designa ett kvalitativt forskningsprojekt. I G, Ahrne & P, Svensson (Red.), *Handbok i kvalitativa metoder*. (s. 17–33). Stockholm: Liber.

Thurén, T. (2007). *Vetenskapsteori för nybörjare*. (2., [omarb.] uppl.) Stockholm: Liber.

Trost, J. (1997). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Vallberg Roth, A. (2011). *De yngre barnens läroplanshistoria: didaktik, dokumentation och bedömning i förskola*. (2., [rev.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet. (2018). *Vetenskapsrådet*. Hämtad 2018-12-20, från <https://www.vr.se/>

Winther Jørgensen, M. & Phillips, L. (2000). *Diskursanalys som teori och metod*. Lund: Studentlitteratur.

Öberg, P. (2015). Livshistorieintervjuer. I G, Ahrne & P, Svensson (Red.), *Handbok i kvalitativa metoder* (s. 55–67). Stockholm: Liber.

Bilaga 1: Informationsbrev

Barnskötares syn på professionaliseringen

Hej!

Vi, Sandra Persson och Jennie Norling, är två studenter på förskolläraryrket vid Göteborgs universitet. Under hösten fram till januari kommer vi att genomföra ett examensarbete med syfte att lyfta barnskötares perspektiv av den professionalisering som sker inom förskoleverksamheten.

I och med revideringen av förskolans läroplan 2010, bildades en ansvarsförskjutning mellan barnskötare och förskollärare. Tidigare forskning har i relation till denna förändring lyft olika perspektiv från personal inom förskolan, dock enbart förskollärarnas samt förskolechefernas. Då alla som verkar i ett arbetslag påverkas av en förändring är det viktigt för oss att alla åsikter skall få synliggöras, därför vill vi lyfta barnskötares syn på professionaliseringen.

Vår undersökning genomförs med hjälp av individuella intervjusamtal där vi får möjlighet till att diskutera och förstå respondentens tankar och känslor på bästa möjliga vis. Intervjusamtalen pågår i cirka en 40 minuter och utgår från olika teman kopplat till ett antal frågor. Vi spelar in samtalet för att vi, studenter, ska kunna analysera med största noggrannhet. Vi har förhoppningen av att intervjua sex stycken barnskötare då resultatet skall få en spridning i vårt arbete. Det är av största vikt att de respondenter som medverkar i vår studie ska känna sig trygga i att all materialinsamling endast kommer att hanteras av oss, studenter, och vår handledare. För att ta hänsyn till respondenten kommer alla som medverkar i studien att avidentifieras. För ytterligare anonymitet kommer barnskötarna att komma från olika arbetslag.

Du tillfrågas härmed om du vill delta i denna undersökning!

Förslag på datum för intervju:

Plats: Förskolans verksamhet eller annan plats, detta bestäms i samråd med förskolechefen.

Vill du delta i vår studie?

Kontaktinformationen finner du nedan och du är välkommen att ställa frågor om intervjun. Din medverkan i vår studie är helt frivilligt, du kommer att vid intervjutillfället att skriva under en samtyckesblankett. Du kan, trots samtyckesblanketten, utan motivering avbryta ditt deltagande när som helst.

Med vänlig hälsning,

Student
Sandra Persson
gus***@student.gu.se

Student
Jennie Norling
gus***@student.gu.se

Handledare
Per Nördén
***@gu.se

Bilaga 2: Samtyckesblankett



Samtyckesblankett Gällande medverkan i studie

Härmed samtycker jag till att medverka i en studie och jag är informerad om dess syfte. Jag samtycker även om mitt deltagande i denna studie samt att jag medverkar frivilligt. Jag är medveten om att jag, utan några negativa följder, har rätten att avbryta mitt deltagande när som helst.

Jag är medveten om att obehöriga inte kommer kunna ta del av de uppgifter som uppkommer under intervjun och min identitet kommer att vara helt anonym under arbetets gång samt i det slutgiltiga arbetet.

Informationen som tas fram är jag medveten om att den kommer enbart användas i detta examensarbete och jag är medveten om att slutversionen är offentlig.

Ort och Datum

Informant

Studenter

Bilaga 3: Intervjuguide

Bakgrund

- Är du okej mer att vi spelar in?
- Namn, Ålder.
- Hur länge har du varit verksam som barnskötare?
- Hur ser ditt arbetslag ut? (Konstellation) vilka yrkesgrupper/hur många?

Förväntningar

1. Vad tror du förväntas av dig i egenskap av barnskötare?
2. Vilka förväntningar har du på förskollärare?
3. Förväntningar på arbetslaget?
4. Har ni haft tillfälle att diskutera förväntningar inom arbetslaget?
 - a. Har det diskuterats i tidigare arbetslag?
 - b. Vad beror det på?
 - c. Hur tror du att det kan ha påverkat din nuvarande arbetssituation?
 - d. Hur viktigt är det för dig att ni vet vilka förväntningar som finns?
5. Hur ser du på din roll i förhållande till läroplanen?
 - a. Vad säger den om dig?

Inflytande och ledarskap

1. Känner du att du har inflytande i verksamheten?
 - a. På vilket sätt har du (inte) det?
 - b. Hur hade du önskat få mer inflytande?
2. Hur viktigt är det att alla får inflytande i ett arbetslag?
3. Vem ser till att alla har inflytande i arbetslaget?
 - a. Finns det en tydlig ledarroll i arbetslaget?
 - b. Är det uttalat?
 - c. Vilka egenskaper besitter en bra respektive dålig ledare, enligt dig?
4. Vem vänder du dig till om du känner att något inte fungerar i arbetslaget?
 - a. Vad beror det på?
5. Kan du med exempel beskriva om förskollärare diskuterar allt i verksamheten med dig?
 - a. Vad kan det bero på?

Följdfrågor

- På vilket sätt?
- Kan du förklara?
- Kan du ge exempel?
- Vad gjorde du då?
- Hur kände du då?
- Kan du berätta mer om det?

Avslut

- Vill du tillägga något som du anser är väsentligt?
- Om vi har ytterligare frågor eller funderingar, kan vi kontakta dig och hur?